

**LEGAL PROTECTION BAGI PEKERJA UNTUK
MENDAPATKAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM
SEBELUM DAN SESUDAH PENGESAHAN UNDANG
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA DAN MENURUT HUKUM ISLAM**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh :

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

SITI LATIFA

NIM : 214102020019

J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JUNI 2025**

**LEGAL PROTECTION BAGI PEKERJA UNTUK
MENDAPATKAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM
SEBELUM DAN SESUDAH PENGESAHAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA DAN MENURUT HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

SITI LATIFA
NIM : 214102020019

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JUNI 2025**

**LEGAL PROTECTION BAGI PEKERJA UNTUK
MENDAPATKAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM
SEBELUM DAN SESUDAH PENGESAHAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA DAN MENURUT HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

SITI LATIFA
NIM : 214102020019

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

23/25
/2 Disetujui Pembimbing

Dr. Hj Mahmudah, S.Ag., M.E.I
NIP. 19750702199803200

**LEGAL PROTECTION BAGI PEKERJA UNTUK
MENDAPATKAN KEBIJAKAN UPAH MINIMUM
SEBELUM DAN SESUDAH PENGESAHAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA DAN MENURUT HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah Satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

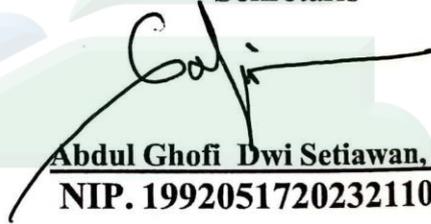
Hari : Rabu
Tanggal : 04 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

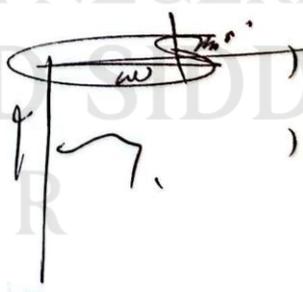
Sekretaris


Freddy Hidayat, M.H.
NIP. 198808262019031003


Abdul Ghofi Dwi Setiawan, S.H.L.
NIP. 199205172023211019

Anggota :

1. Dr. H.Ahmad Junaidi, M.Ag
2. Dr. Hj Mahmudah, S.Ag., M.E.I.


Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah




Dr. Widani Helmi, M.A.

NIP. 199111072018011004

MOTTO

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَنْشِيَاءَهُمْ وَلَا تَفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا
ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman”. (QS.Al-A‘raf (7): 85).*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

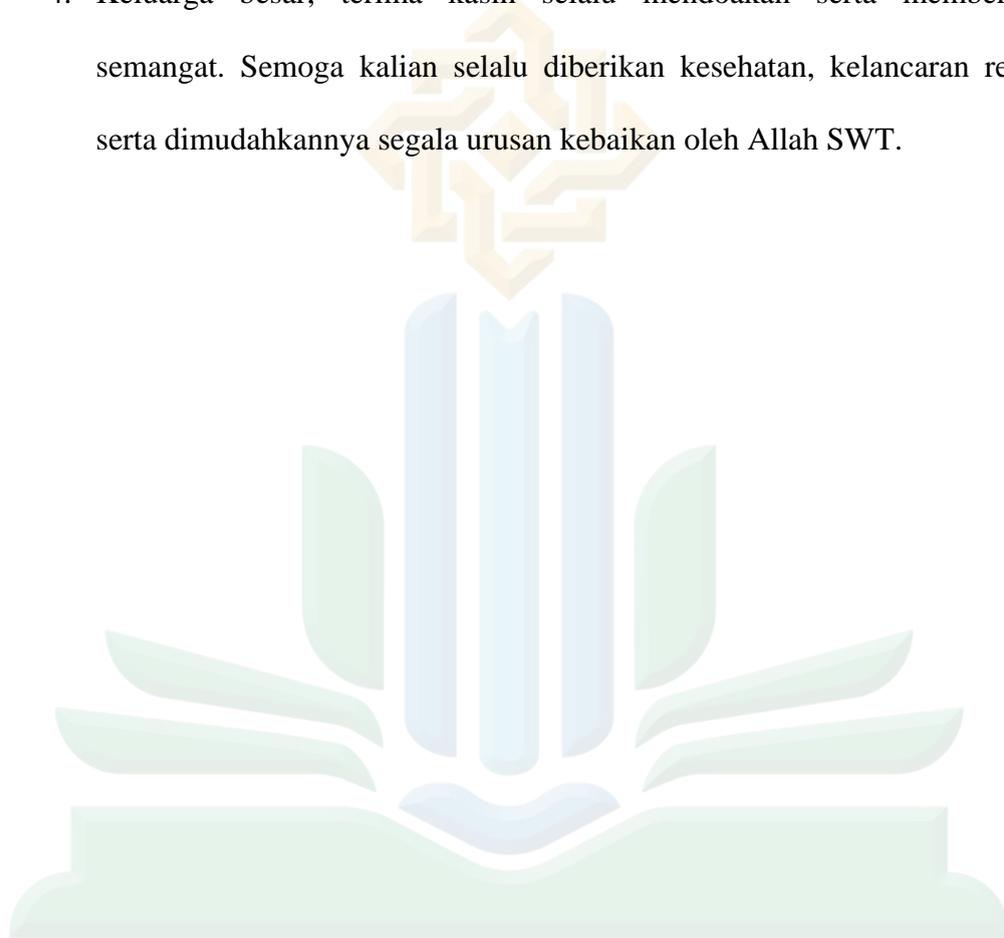
* Kementerian Agama RI, Al-Quran dan Terjemah, (Bandung : CV . Jumanatul Ali Art, 2004), 219.

PERSEMBAHAN

Dengan hati yang penuh rasa syukur dan rasa terima kasih saya mengucapkan pujian dan terima kasih yang tulus kepada Allah SWT atas segala karunia, berkah, dan rahmat-Nya yang telah memberi kemudahan dalam setiap langkah hidup saya sehingga saya berhasil menyelesaikan skripsi ini, Dengan rasa syukur dan bahagia yang mendalam saya mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Cinta pertamaku, panutan hidupku, Bapak Molyono yang selalu mendoakan saya tiada henti, memberikan dukungan, dan kasih sayang. Beliau seorang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Saya ucapkan banyak terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, dan kerja keras yang Bapak berikan dengan penuh cinta dan menjadi motivasi saya, hingga memperoleh gelar Sarjana Hukum. Skripsi ini adalah bentuk penghargaan saya untuk segala cinta dan perhatian yang tak terhingga dari Bapak.
2. Pintu Surgaku, Ibu Yatemi tercinta, yang telah membesarkan, mendidik, memberi kasih sayang, serta selalu mendoakanku. Dan selalu mendukung atas cita-cita saya. Beliau menjadi peran penting dalam proses menyelesaikan program studi sampai selesai.
3. Kepada kakakku yaitu Yunik Dwi Yani, Achmad Farid, Sp, dan Titin Wijayanti. Terima kasih banyak telah membantu, mendukung, dan selalu memotivasi bahwa pendidikan yang tinggi itu penting. dan juga Ponakan yang mencairkan suasana saat Penulis menulis skripsi.

4. Keluarga besar, terima kasih selalu mendoakan serta memberikan semangat. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki serta dimudahkannya segala urusan kebaikan oleh Allah SWT.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum,Wr.Wb

Segenap puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, serta karunia-Nya untuk peneliti sampai peneliti bisa menuntaskan penulisan skripsi dengan baik. Tak lupa pula sholawat juga salam peneliti panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan bagi seluruh umat manusia dalam mencapai jalan yang diridhoi oleh Allah SWT. Penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi syarat menyelesaikan studi pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, judul skripsi yang peneliti ajukan adalah *Legal Protection* Bagi Pekerja Untuk Mendapatkan Kebijakan Upah Minimum Sebelum Dan Sesudah Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dan Menurut Hukum Islam.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak bisa terselesaikan dengan baik dan tepat waktu tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag.,M.M.,CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima peneliti sebagai mahasiswanya.
2. Dr. Wildani Hefni, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas yang

baik untuk peneliti sehingga peneliti dapat menuntaskan penelitian ini.

3. Dr. Busriyanti, M.Ag. selaku Wakil Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah membantu membantu dan mendukung peneliti dalam melakukan penelitian ini.
4. Freddy Hidayat S.H.,M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam melakukan penelitian ini.
5. Dr. Hj Mahmudah, S.Ag., M.E.I Fakultas Syariah selaku dosen pembimbing yang telah memberi arahan serta membimbing peneliti dengan penuh keikhlasan dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
6. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember khususnya Dosen Fakultas Syariah, terima kasih banyak atas ilmu yang telah diberikan kepada kami mudah-mudahan memberikan manfaat yang besar bagi peneliti serta yang telah membimbing peneliti dari semester awal samapi bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan penuh rasa syukur.
7. Bapak dan Ibu TU Fakultas Syariah UIN KHAS Jember yang sudah memberikan kemudahan administrasi pada penyelesaian skripsi ini.
8. My best friend Putri Dwi Lailatul M. Terimakasih atas segala kebaikan dan waktu yang selalu kita habiskan bersama dimulai dibangku kanak-kanak (TK) hingga sekarang. Selalu mendengar keluh kesah penulis dan telah support penulis.
9. Untuk My Best Friend Putri Sitah, Putri Selviana, dan Ella. Terimakasih

menjadi teman terbaik di masa kuliah, selalu saling menasehati tentang kebaikan dan membantu kekeliruan dalam menyusun skripsi.

10. Kepada Wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti, yaitu sang penulis karya tulis ini Siti Latifa. Terima kasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini. Untuk diri saya sendiri, Terima kasih sudah hadir dan bertahan sampai sejauh ini melewati banyak rintangan dan tantangan yang datang. Berbahagialah selalu kapanpun dan dimanapun kamu berada, Mari rayakanlah selalu dirimu serta teruslah bersinar dimanapun kamu berada.
11. Teman seperjuangan saya dari program studi Hukum Ekonomi Syariah 4 angkatan 2021, terimakasih menjadi teman seperjuangan saya dalam mencari ilmu.

Atas semua dukungan dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan banyak terimakasih semoga hal baik terlimpah kepada kita semua dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini juga bermanfaat bagi peneliti dan pembaca skripsi ini. Peneliti juga berharap saran dan masukan dari seluruh khalayak, agar skripsi ini bisa lebih sempurna.

Jember, 23 April 2025

Peneliti

Penulis

ABSTRAK

Siti Latifa, 2025: *Legal Protection Bagi Pekerja Untuk Mendapatkan Kebijakan Upah Minimum Sebelum Dan Sesudah Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum*

Kata kunci: Legal Protection, Pekerja, Kebijakan Upah Minimum.

Perlindungan pada pekerja menjadi penting untuk menjamin hak dan kesejahteraan mereka, sesuai dengan Pasal 28D UUD 1945. Salah satu bentuk perlindungannya adalah melalui penetapan upah minimum (UM), yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun 2013. Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan, memberi keleluasaan kepada pengusaha dalam menentukan upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja.

Fokus dari penelitian dari skripsi ini adalah : 1) Bagaimana *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum UU no 6 tahun 2023 tentang cipta kerja perspektif hukum Islam?. 2) Bagaimana *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah sesudah UU no 6 tahun 2023 perspektif hukum Islam?

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum UU no 6 tahun 2023 tentang cipta kerja perspektif hukum Islam. 2) Untuk mendeskripsikan *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah sesudah UU no 6 tahun 2023 perspektif hukum Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

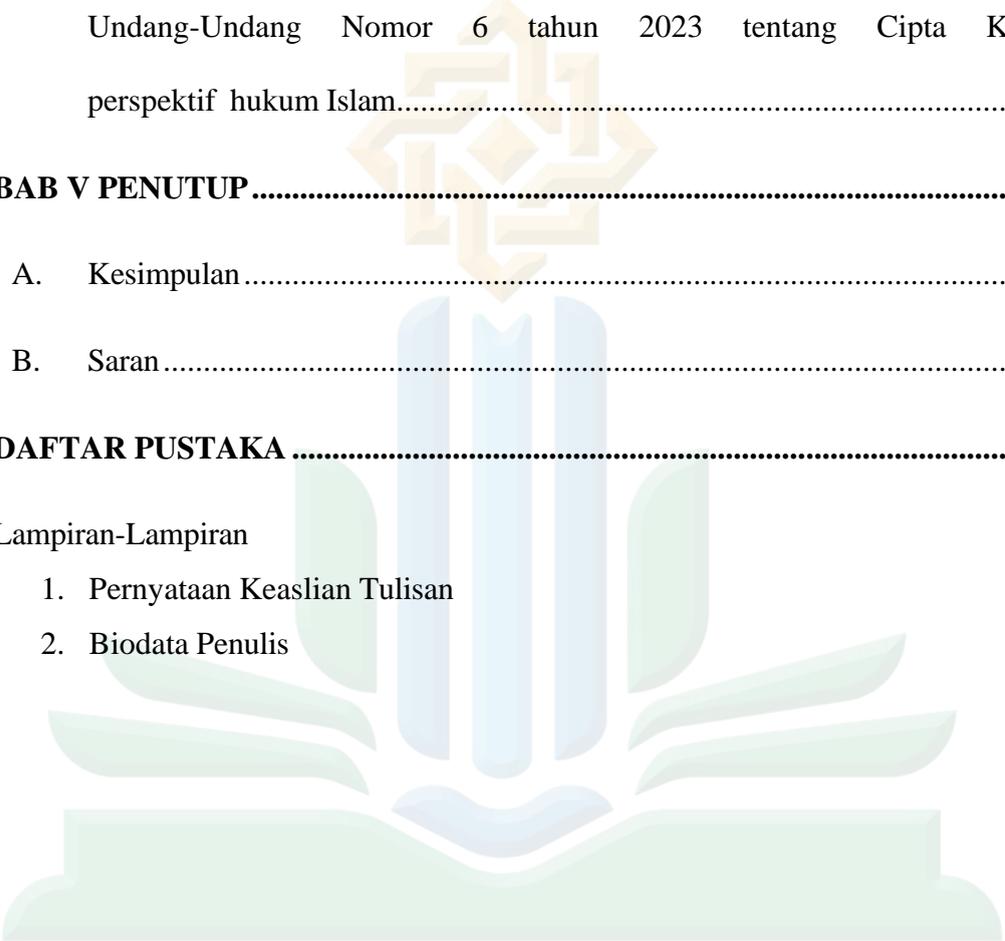
Penelitian ini sampai pada simpulan bahwa: 1) Sebelum pengesahan UU No. 6 Tahun 2023, perlindungan upah minimum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan dasar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Dalam hukum Islam, upah minimum diatur dalam Q.S. Al-A'raf ayat 85 yang menekankan secara tegas melarang segala bentuk eksploitasi, termasuk dalam pengupahan yang tidak layak atau di bawah standar. Pengaturan upah minimum masih berbasis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mencerminkan prinsip kecukupan, keadilan, dan kesejahteraan sesuai dengan hukum Islam. 2) Sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dalam perspektif hukum Islam, pengupahan tetap wajib berlandaskan prinsip keadilan (*adl*), akad ijarah, teori pengupahan dan hukum tenaga kerja, serta kewajiban memberikan upah secara tepat waktu. Namun aspek kecukupan kebutuhan hidup pekerja berpotensi belum sepenuhnya terakomodasi karena tidak lagi menjadi dasar utama penetapan upah.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
E. Definisi Istilah	11
1. <i>Legal Protection</i> bagi pekerja	11
2. Kebijakan Upah Minimum	12
3. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	12

4. Hukum Islam Tentang Upah.....	13
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	25
1. Teori Legal Protection	25
2. Hukum Tenaga Kerja.....	27
3. Teori Pengupahan	31
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Pendekatan Penelitian	50
C. Sumber Bahan Hukum.....	52
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	53
E. Analisis Bahan Hukum	53
F. Keabsahan Data	54
G. Tahap-Tahap Penelitian	55
BAB IV PEMBAHASAN	57
A. <i>Legal protection</i> bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif hukum Islam	57

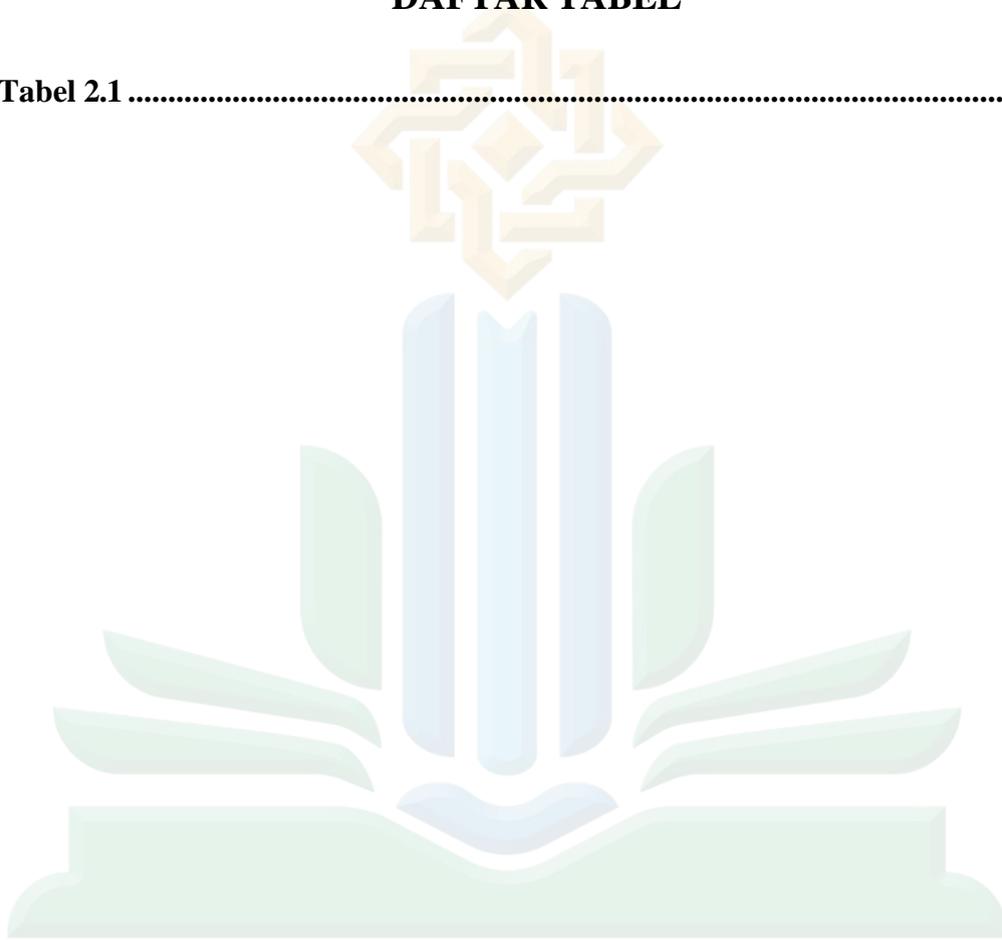
B. <i>Legal protection</i> bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah sesudah Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif hukum Islam.....	71
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	81
Lampiran-Lampiran	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Biodata Penulis	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 22



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan pada bidang teknologi dan informasi, berdampak pada semakin banyaknya pertumbuhan perusahaan di berbagai tempat. Keberadaan perusahaan ini pada akhirnya menempatkan pekerjaan sebagai suatu yang sangat penting dan dibutuhkan oleh masyarakat, khususnya pada usia kerja. Negara yang sedang membangun seperti halnya Indonesia, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menonjol dalam lingkungan kerja.¹

Perkembangan ketenagakerjaan yang terjadi saat ini tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan dengan perusahaan tempatnya bekerja yang menggambarkan hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang ialah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan, baik antara tenaga kerja yang satu dengan tenaga kerja yang lainnya, maupun antara tenaga kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Sebagai negara hukum, Indonesia menjadikan Pancasila sebagai dasar ideologi dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional dalam penyelenggaraan negara. Hukum merupakan bidang

¹ Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020). 28.

kajian yang penting bagi siapa pun yang ingin memahaminya sebagai sebuah disiplin ilmu. Oleh karena itu, memahami hukum menjadi hal yang esensial agar kita dapat merumuskan atau menemukan definisi hukum yang dapat digunakan sebagai acuan dalam proses analisis dan pengkajian hukum itu sendiri. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional. Tujuan adanya perlindungan terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin Tersedianya kesempatan yang setara dan perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun menjadi langkah penting dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh beserta keluarganya, dengan tetap mempertimbangkan perkembangan dan kemajuan dunia usaha secara berkelanjutan..² Tujuan ini disesuaikan dengan pasal 28D Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu: “setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans No. 7 Tahun 2013), upah minimum (UM) adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. UM merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada karyawan, yang dapat digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk

² M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,” *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (n.d.): 77, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.

memberikan upah kepada karyawan di lingkungan usahanya.³

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi kebijakan penetapan upah disesuaikan dengan perkembangan di masyarakat dan sesuai pertumbuhan ekonomi sehingga kebijakan tentang pembayaran upah bisa berubah, baik di tingkat wilayah kota dan kabupaten dan provinsi. Tujuan dibuatnya upah minimum berdasarkan wilayah ataupun sektor pada provinsi, kabupaten / kota yakni untuk melindungi pekerja atau buruh dari tindakan eksploitasi atau kewenangan- kewenangan perusahaan sedangkan bagi perusahaan tujuan memberikan upah minimum berdasarkan wilayah ataupun sector pada provinsi, kabupaten atau kota yakni untuk meningkatkan daya saing perusahaan.⁴

Di Indonesia telah banyak menggunakan tenaga kerja yang upahnya murah atau bisa di katakan lebih sedikit dan jumlah tenaga kerja di Indonesia lebih banyak. Sehingga di Indonesia terkenal adanya upah minimum. Upah minimum dapat diartikan pengupahan kepada pekerja dengan upah gaji terendah. Oleh karena itu dalam pengupahan gaji kepada pekerja sangat penting dalam melaksanakan kerja yang berwujud adil dan seimbang antara pekerja dan perusahaan. Sebaik-baiknya upah yang diberi kepada pekerja harus menggambarkan standar kehidupan dan harus mematuhi peraturan tentang upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam undang

³ Chika Agishintya and Siti Hajati Hoesin, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum," *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)* 7, no. 2 (2021): 94.

⁴ Ahmad Irfan Zulianto, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum," *Jurnal Penelitian Hukum* 3, no. 05 (2023): 3.

–undang. Akan tetapi peraturan pengusaha yang memmembayar kebijakan upah minimum atau di bawah upah minimum terjadi perubahan sejak pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (yang juga dapat dikatakan ”Undang-Undang Cipta Kerja”), perubahan signifikan ini tentunya dilakukan secara maksimal oleh pemerintah.⁵

Indonesia mempunyai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai peraturan lama, kemudian digantikan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Undang-Undang Cipta Kerja, terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi aturan mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Adapun hal –hal yang penting dalam Undang-undang (UU) tersebut yakni terlaksananya pembayaran upah kepada pekerja dengan mematuhi peraturan. tersebut yakni terlaksananya pembayaran upah kepada pekerja dengan mematuhi peraturan. Undang-Undang dalam pengupahan minimum yang harus dipatuhi oleh pengusaha. Namun di berbagai daerah tentunya sistem upah minimum berbeda-beda dan di setiap daerah di tentukan oleh pemerintah daerah yang berwenang. Ketentuan ini dapat diambil mengenai kebutuhan pekerja daerah. Hal ini

⁵ Rasji Satria Hadi Wibowo, “Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial,” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 9 (2023): 4442.

⁶ May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujjanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja,” *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3 (2021): 478–84, <https://doi.org/10.22225/jph.2.3.3986.478-484>.

untuk mendapatkan perlindungan hak pekerja.⁷

Namun dengan ditetapkannya Undang –Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Terjadi perubahan pula peraturan tentang upah minimum karena Undang- Undang ini menyebabkan perubahan hilangnya kewajiban pengusaha untuk membayar pekerja minimal sebesar upah minimum yang telah di tetapkan pemerintah. Dengan adanya perubahan UU tersebut, Undang-Undang ini memberi leluasa kepada pengusaha yang lebih besar dalam penentuan upah pekerja ketika ada persetujuan oleh pengusaha dan pekerja sehingga perubahan ini menimbulkan pendapat berbeda dari banyak pihak.Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghilangkan pasal 88 ayat (4) tentang kebutuhan hidup yang layak dalam ketentuan penetapan upah yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengganti ketentuan tersebut menjadi formula perhitungan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu yang diatur dalam pasal 88D ayat (1) dan (2). Sehingga besaran upah minimum antara suatu daerah berbeda dengan daerah yang lainnya.⁸

Sejak terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja hingga ditetapkannya menjadi

⁷ Eka Deviani, Rifka Yudhi, and Daffa Ladro Kusworo, “Minimum Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru Identifying The Impact Of Minimum Wage Policy Changes On Improving Workers “ Welfare According To The Latest Labour Copyright Law Peraturan Pemerintah Pengganti U” 12, no. 2 (2024).

⁸ Sulistio Adiwianto, Tegar Pamungkas Putra Mahardika, and Titan Leeavi, “Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 (2023): 350, <https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315>.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pihak pengusaha mengapresiasi dengan baik adanya perubahan UU tersebut karena pihak pengusaha dapat potensi untuk meningkatkan daya saing dalam bisnis sedangkan sejumlah pihak pekerja merasa akan menimbulkan pengurangan upah pekerjaan bahkan serikat pekerja, buruh, mahasiswa dan aktivis beberapa organisasi menyelenggarakan aksi unjuk rasa sebagai bentuk penolakan atas pengesahan undang-undang tersebut karena Undang-Undang Cipta Kerja ini dalam substansinya masih tetap dianggap hanya mengutamakan permasalahan ekonomi semata agar para investor leluasa dalam penanaman modal di Indonesia, tetapi mengabaikan hak-hak para pekerja/buruh,⁹

Perubahan terkait formula penetapan tersebut menimbulkan penolakan oleh pekerja/buruh karena dinilai mengabaikan dan merugikan hak-hak pekerja atau buruh. Formula perhitungan upah yang didasarkan pada variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang juga dapat berubah dalam keadaan tertentu dipandang tidak adanya kepastian hukum.¹⁰hal ini bagi pihak pekerja akan dirugikan karena hak-hak nya tidak mewujudkan keadilan baginya. Maka dari itu perlunya legal protection. Legal protection ini dapat disebut sebagai “perlindungan hukum”.¹¹ Terkaitnya dengan hal tersebut, sahnya ditetapkannya Undang –Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini tujuannya untuk perbaikan. Akan tetapi

⁹ Balqis Fallahnda, <https://tirto.id/mk-tolak-gugatan-perppu-uu-cipta-kerja-apa-isi-yang-ditolak-buruh-gQCg>

¹⁰ “Pasal 88D Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.”

¹¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, China's Naval Operations in the South China Sea* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqm98.22>.

perubahan menimbulkan pro dan kontra karena masyarakat berpendapat tidak adil bagi pekerja. Adanya perilaku pekerja yang harus di terapkan yakni harkat dan martabat mengharuskan diwujudkan untuk mendapatkan legal protection.

Harkat, dan martabat pekerja harus diperjuangkan untuk mendapatkan legal protection. Di seluruh Indonesia menjadi hal wajar terhadap peraturan upah pekerja dikarenakan memiliki peraturan sendiri sehingga perusahaan memakai aturannya sendiri tentang bagaimana memberikan upah kepada seluruh pekerjanya. Ketentuan pembayaran upah diatur dalam UU Ketenagakerjaan lalu diubah yang terdapat dalam Undang –Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Bab IV mengenai ketenagakerjaan. Dari setiap daerah ini di tetapkan oleh yang berwenang yaitu gubernur daerah. Ketetapanannya itu pihak pengusaha tidak boleh membayar upah lebih rendah dari UMP (upah minimum provinsi) bertujuan untuk pihak pekerja berhak mendapatkan legal protection dari praktik perusahaan yang sewenang-wenangnya untuk mendapatkan keuntungan. Oleh sebab itu, pihak pekerja harus mendapatkan kebijakan dalam upahnya sesuai dengan peraturan dan pihak perusahaan memberi pembayaran upah sesuai standar pemerintah. Dan Masyarakat Indonesia mayoritas menganut agama Islam . Dengan adanya kemajuan negara tentu dalam hal pihak pekerja mendapatkan kebijakan upah minimum tentunya mengalami kemajuan jual beli atau transaksi lainnya juga mengalami kemajuan, sehingga pembahasan klasik mengenai pengupahan dinilai tidak relevan lagi. Tentu ini menjadi salah satu faktor masalah bagi

Umat Muslim untuk menilai *legal protection* lebih maksimal dengan prinsip syariah dalam Agama Islam.¹²

Upaya menuju *legal protection* yang maksimal pihak pekerja dalam mendapatkan kebijakan upah minimum. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *legal protection* praktik pekerja mendapat kebijakan upah minimum oleh sebelum dan sesudah pengesahan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan mendeskripsikan *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah menurut hukum Islam untuk mencapai *Legal Protection* yang maksimal dalam prinsip syariah bagi hak pekerja.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif hukum Islam?
2. Bagaimana *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah sesudah Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan *legal protection* untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum UU no 6 tahun 2023 tentang cipta kerja perspektif hukum Islam.
2. Untuk mendeskripsikan *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan

¹² Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Arjasa Pramata* (Bandar Lampung, 2020).37

kebijakan upah sesudah UU no 6 tahun 2023 perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun dengan terlaksananya tujuan penelitian diharapkan memberikan kemanfaatan sebagaimana terdapat 2 manfaat yakni teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil Penelitian diharapkan untuk dapat memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap peraturan yang sudah diterapkan di Indonesia serta yang berkaitan dengan Ilmu hukum yakni seperti Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah.
- b. Hasil Penelitian juga diharapkan untuk dapat menjadi referensi atau rujukan serta dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pekerja mendapatkan kebijakan upah minimum.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan dedikasi pemikiran dan solusi terhadap konflik yang

dihadapi :

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti tentu salah satunya sebagai persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum, serta untuk menambah pengetahuan terkait dengan kebijakan upah minimum

pekerja.

b. Bagi Kampus Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan adanya penelitian diharapkan agar dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi literatur terhadap lembaga Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang berkaitan dengan kebijakan upah minimum pekerja oleh pengusaha.

c. Bagi Masyarakat

Dari penelitian ini diharapkan memberikan kemanfaatan bagi masyarakat untuk memahami terkait dengan legal protection bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum dan sesudah pengesahan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Serta diharapkan dengan adanya penelitian ini agar masyarakat dapat mengetahui bahwa kebijakan upah minimum oleh pengusaha yang terjadi di sekitarnya sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku atau tidak.

d. Bagi Lembaga Penegak Hukum

Bagi Lembaga Penegak Hukum dengan adanya penelitian diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan yang berkaitan dengan pekerja mendapatkan *legal protection* pada pekerja terhadap kebijakan upah minimum, serta dalam penelitian ini yang menyinggung terkait Peraturan Pemerintah tentang upah minimum apakah sudah dilakukan legal protection secara tepat dan sesuai

dengan peraturan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Oleh sebab itu diharapkan kepada lembaga penegak hukum untuk lebih sering melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait upah minimum.

E. Definisi Istilah

Adapun untuk mendapatkan kemudahan dalam memahami terkait penelitian ini sehingga peneliti akan memberikan sedikit gambaran terhadap permasalahan yang berkaitan dengan konsep penelitian maka perlu dibahas dengan jelas terhadap penelitian yang telah diangkat yakni tentang “*legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum dan sesudah pengesahan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan hukum Islam”, Adapun beberapa istilah sebagai berikut :

1. *Legal Protection* bagi pekerja

Legal Protection terdapat 2 suku kata yakni “Legal” dan “Protection” dalam bahasa Inggris. Dapat diartikan kata *Legal Protection* ialah perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan untuk mendapatkan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerja dan melindungi suatu kesamaan yang adil serta perlakuan yang tidak ada unsur diskriminasi ataupun lain sebagainya agar mencapai kesejahteraan pekerja, tetapi tetap memperhatikan peningkatan dunia usaha dan kepentingan usaha.¹³

¹³ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

2. Kebijakan Upah Minimum

Yakni yang telah diberlakukan oleh Gubernur baik di wilayah provinsi, bupati/ walikota, sehingga di setiap daerah harus menerapkan upah minimum sehingga pengusaha tidak boleh memberikan upah oleh karyawan dengan jumlah yang lebih kecil dari upah minimum yang telah diberlakukan di setiap Provinsi atau Kabupaten. Bagi pengusaha yang tidak dapat menerapkan upah minimum yang telah diberlakukan oleh peraturan perundang-undangan maka bisa menunda dalam waktu tertentu. Di dalam pemberian upah minimum tentu adanya kesepakatan antara pengusaha dan karyawan dan dilarang memberikan upah yang lebih kecil dari peraturan yang berlaku.¹⁴

3. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Sebelum UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Indonesia menghadapi masalah birokrasi yang rumit dan tumpang tindih regulasi, yang menghambat proses perizinan dan mengurangi minat investasi. Ketidakpastian hukum serta aturan ketenagakerjaan yang kaku menciptakan tantangan bagi pelaku usaha dan memperlambat pertumbuhan ekonomi.¹⁵

Setelah pengesahan UU Cipta Kerja, sistem perizinan menjadi lebih sederhana dan berbasis risiko, mempercepat proses bagi investor.

¹⁴ Izzaty and Rafika Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 4, no. 2 (2013): 137–38, <http://wartaekonomi.co.id/berita7450/perburuhan-menjaga-keseimbangan-upahdan-produktivitas-bagian-ii.html>, diakses 20 Maret 2013.

¹⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Fleksibilitas dalam ketenagakerjaan ditingkatkan, memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja. UU ini juga bertujuan untuk meningkatkan kepastian hukum dan menarik lebih banyak investasi, serta mempercepat pembangunan infrastruktur strategis.

4. Hukum Islam Tentang Upah

Istilah hukum Islam berasal dari terjemahan kata *Islamic law* yang banyak digunakan dalam literatur Barat dan kini telah menjadi istilah yang umum dikenal. Untuk memahami makna hukum Islam secara lebih mendalam, penting terlebih dahulu untuk mengetahui pengertian dari istilah hukum Islam itu sendiri adalah sistem hukum yang bersumber dari ajaran Al-Qur'an dan Hadis, yang merupakan wahyu Allah dan sunnah Nabi Muhammad SAW. Salah satunya hukum Islam menurut Imam Syafi'i, upah artinya suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.¹⁶ Hal ini bertujuan untuk mengatur perilaku individu dan masyarakat agar sesuai dengan nilai-nilai Islam, serta untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan dalam kehidupan mengenai mendapatkan kebijakan upah minimum.

Adapun kesimpulan bahwa *legal protection* bagi pekerja tidak dapat dipandang sebelah mata, terutama terkait dengan kebijakan upah minimum. Setelah pengesahan UU Cipta Kerja, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk dalam hal upah, harus tetap dijaga agar tidak

¹⁶ Ahmad Wardi Muslih, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010).

terjadi ketimpangan yang merugikan pihak pekerja. Hukum Islam juga mengajarkan pentingnya keadilan dalam pemberian upah, yang harus diterapkan dalam kebijakan ketenagakerjaan modern untuk mencapai kesejahteraan sosial dan ekonomi yang seimbang. Maka menggunakan kitab fikih Mazhab Syafi'i yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dan perlindungan pekerja dari pemberian upah yang tidak layak.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan yang berisi terkait dengan keterangan alur pembahasan proposal yang berurutan dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Sebagaimana format dalam penulisan sistematika pembahasan ialah berbentuk deskriptif dan segala topik kajian yang akan dilakukan dari pertama hingga akhir. Untuk mempermudah maka di bawah ini akan dijelaskan terkait dengan pembahasan proposal ini.

BAB I adalah bagian pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah bagian kajian pustaka yang meliputi pertama: penelitian terdahulu yang mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu serta yang berhubungan dengan penelitian yang diangkat oleh penulis, lalu membuat suatu rangkuman baik penelitian yang sudah publikasi dalam bentuk jurnal ilmiah buku atau yang masih belum terpublikasi seperti: skripsi, jurnal, buku dan lain sebagainya. Yang kedua: kajian teori yang tercantum terkait dengan pembahasan yang akan dijadikan sebagai perspektif

dalam melakukan suatu penelitian, dan pembahasan dalam teori yang secara umum dan luas yang memberikan pengetahuan dan wawasan terhadap penulis dalam mengkaji isu-isu yang akan dipecahkan berdasarkan dengan rumusan masalah dan fokus kajian.

BAB III dan Bab-bab selanjutnya yang berisi terkait dengan uraian masalah secara detail, alternatif ataupun cara dalam memecahkan permasalahan. Bagian ini termasuk hasil dari suatu pemikiran atau gagasan yang baru dari penulis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB IV adalah bagian menyajikan data serta hasil analisis, dalam bagian ini tentunya akan berisi pembahasan yang berkaitan dengan hasil dan penemuan yang telah diteliti.

BAB V yakni mengenai merangkum bab-bab terkait jawaban dari pertanyaan penelitian yang diuraikan dalam bab 1 dan terdapat saran untuk studi mendatang dan berfungsi sebagai hasil temuan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai bentuk keaslian terhadap proses penelitian ini, oleh sebab itu peneliti menggunakan berbagai referensi dalam beberapa penelitian terdahulu, Dengan bertujuan untuk terhindar dari duplikasi atau plagiarisme terhadap penelitian yang telah ada akan dilaksanakan dan membandingkan terhadap penelitian ini akan menjelaskan, di antaranya :¹⁷

1. Skripsi yang ditulis oleh Indarti, Universitas Islam sultan agung semarang, yang berjudul “tinjauan yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023”.¹⁸

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perlindungan hukum pekerja bertujuan untuk mendapatkan hak yang dimiliki sebagai pekerja demi kesejahteraan diri dan keluarganya, akan tetapi perlu tetap mempertimbangkan kepentingan pengusaha dan perkembangan dunia usaha. disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang telah disahkan, Adanya pembaharuan undang-undang nomor 6 tahun 2023 ini berharap peraturannya yang tercantum didalamnya menjadi pengaturan ketenagakerjaan menjadi lebih jelas, peraturan yang diutamakan yakni

¹⁷ Tim penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (UIN KHAS Jember Press, 2021), 58.

¹⁸ Indarti, “tinjauan yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023” (Universitas Islam sultan agung semarang, 2023),5.

terkait perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Penelitian sebelumnya ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan bergantung pada data sekunder dari sumber-sumber hukum yang terkait. Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa peraturan PKWT telah ada perubahan, yakni: Perubahan jangka waktu perjanjian. Ketentuan perpanjangan yang lebih jelas, dan lainnya. Melainkan, penelitian ini juga membahas terkait perlindungan hukum yang berhubungan tentang waktu kerja, upah, kesejahteraan, dan kompensasi bagi pekerja dengan PKWT menurut UU Nomor 6 Tahun 2023.

Adanya skripsi yang telah dibuat oleh Indarti bahwasannya memiliki persamaan yakni sama-sama memiliki tujuan agar mewujudkan perlindungan pada pekerja, menciptakan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang adil untuk mendapatkan keadilan dan seimbang agar tidak adanya pihak yang dirugikan. Namun permasalahan yang diteliti beda.

Skripsi Indarti berfokus pada tinjauan yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023. Sedangkan penulis berfokus pada legal protection bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum dan sesudah pengesahan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. jadi skripsi Indarti lebih berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan penulis berkaitan dengan kebijakan upah minimum oleh pengusaha

2. Skripsi yang ditulis oleh analisis penerapan kebijakan upah minimum kota pada karyawan swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)¹⁹

Sebagaimana permasalahan pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa menganalisis penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kecamatan Plaosan, Kabupaten Magetan, lebih berkaitan dengan sejumlah perusahaan, terutama swalayan ini masih belum memenuhi persyaratan UMK. Adanya akibat kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup layak dikarenakan masih adanya karyawan yang di gaji dibawah ketentuan UMK. Peneliti ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif tentunya berkaitan dengan pendekatan lapangan, adanya observasi, wawancara dan data dokumentasi karena terjadi Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penyebab ketidakpatuhan terhadap UMK termasuk rendahnya pendapatan swalayan. oleh sebab itu, upah yang diberi tidak mencukupi kebutuhan hidup. Maka penelitian ini penting untuk menegakkan hukum agar terlindunginya hak-hak pekerja.

Adanya skripsi yang telah dibuat oleh mahasiswa Universitas Institut Agama Islam Negeri Ponorogo bahwasannya memiliki persamaan yang signifikan sebab permasalahannya sama yaitu adanya Legal protection (perlindungan hukum) bertujuan mendapatkan kebijakan hak pekerja dalam upah minimum. Akan tetapi ada juga

¹⁹ Agustin dwi mahardika wati,” analisis penerapan kebijakan upah minimum kota pada karyawan swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)”, (Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo,2020),20.

perbedaan yakni dalam penelitian yang di buat oleh Agustin dwi mahardika wati lebih berfokus pada penerapan kebijakan di lapangan sedangkan penulis lebih menjelaskan dan menganalisis perubahan kebijakan hukum terkait perlindungan pekerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

3. Skripsi yang ditulis oleh pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja (Kasus Pada Sektor Industri Sedang dan Besar di 6 Provinsi Pulau Jawa Tahun 2000-2019)²⁰

Dalam penelitian ini adanya permasalahan dalam pengaruh upah minimum provinsi terhadap penyerapan tenaga kerja. Di Indonesia bersignifikan terhadap PDB nasional akan tetapi kapasitas penyerapan tenaga kerja masih rendah di dalam perindustrian. Adapun penetapan UM pemerintah menjadi factor biaya produksi yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini bahwasannya upah minimum provinsi mempunyai pengaruh baik pada penyerapan tenaga kerja. Oleh sebab itu, UM harus ada kebijakan yang lebih maksimal.

Skripsi yang telah dibuat oleh Novia Husnaeni bahwasannya memiliki persamaan yaitu adanya Legal protection (perlindungan hukum) bertujuan mendapatkan kebijakan hak pekerja dalam upah minimum bahkan untuk memastikan pekerja diberi upah yang layak tentunya sesuai dengan ketentuan dan adanya kesamaan mengenai pengaruh upah minimum. Akan tetapi ada juga perbedaan yakni dalam penelitian yang

²⁰ Novia Husnaeni, "Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Kasus Pada Sektor Industri Sedang Dan Besar Di 6 Provinsi Pulau Jawa Tahun 2000-2019)", Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia, 2021.

di buat oleh Novia Husnaeni lebih berfokus pada dampak positif pada penyerapan tenaga kerja sedangkan penulis lebih menjelaskan dan menganalisis perubahan kebijakan hukum terkait perlindungan pekerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

4. Skripsi yang ditulis oleh peran dinas tenaga kerja dalam keterlambatan pembayaran upah karyawan pt. n perspektif undangundang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)²¹

Dalam pengupahan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha saat ini terjadi masalah yang menimbulkan perselisihan diantara pekeeja dan pengusaha. Hal ini telah terjadi pada PT. N di Gresik. Bahwasannya penelitian ini dilakukan untuk menganalisis peran dinas tenaga kerja yang mengatur keterlambatan pembayaran upah diwaktu perusahaan sedang terjadi kepailitan maupun faktor lain yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah. Adapun hasil penelitian

bahwa Dinas Tenaga kerja dapat menyelesaikan persoalan terhadap keterlambatan upah disebabkan oleh faktor seperti COVID-19 sesuai SOP dan UU No. 2 Tahun 2004 bahkan permasalahan penurunan upah dan lainnya.

Adanya persamaan dalam skripsi yang di buat oleh Alfiya Yunia Salsabila dengan penulis yakni sama-sama menunjukkan betapa

²¹ Alfiya Yunia Salsabila, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N Perspektif UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik), Skripsi: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,2023.

pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja apalagi terkait dengan upah. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian yang dibuat oleh Alfiya Yunia Salsabila lebih mengarah pada faktor terjadi keterlambatan saat pembayaran upah kepada pekerja. Sedangkan penulis berfokus membahas analisis perubahan kebijakan hukum terkait perlindungan pekerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

5. Perlindungan bagi pekerja pt Indomarco Prismatama Summersari Jember perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam.²²

Perlindungan pekerja adalah upaya untuk mencegah pelanggaran hukum yang merugikan pekerja. PT. Indomarco Prismatama Summersari Jember menerapkan konsep ini guna menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode normative Penelitian ini bersifat kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif dan keabsahannya diuji dengan triangulasi sumber.

skripsi yang di buat oleh Dadang Kurniawan memiliki persamaan permasalahan yang ada yakni sama-sama menunjukkan betapa pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja apalagi terkait dengan upah. Sedangkan perbedaannya yakni penelitian yang dibuat oleh Dadang Kurniawan lebih mengarah pada penerapan konsep guna

²² Dadang Kurniawan, “Perlindungan bagi pekerja pt Indomarco Prismatama Summersari Jember perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam”, Skripsi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2018.

menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Sedangkan penulis berfokus membahas menciptakan penegasan hukum terhadap pengusaha yang memberikan kebijakan upah minimum pada pengusaha.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Indarti, Skripsi Tahun 2023	<i>Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023</i>	Skripsi Indarti dan Penulis mempunyai kesamaan yaitu sama-sama meneliti tentang perlindungan hukum pekerja	Skripsi Indarti berfokus pada tinjauan yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023. Sedangkan penulis berfokus pada legal protection bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum dan sesudah pengesahan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
2.	Agustin dwi mahardika wati, Skripsi Tahun 2020	<i>Analisis Penerapan Kebijakan Upah Minimum Kota</i>	Skripsi Agustin dwi mahardika wati dan Penulis mempunyai	penelitian yang di buat oleh Agustin dwi mahardika wati lebih berfokus pada

		<i>Pada Karyawan Swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)</i>	kesamaan yakni pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pengupahan.	penerapan kebijakan di lapangan sedangkan penulis lebih menjelaskan dan menganalisis perubahan kebijakan hukum terkait perlindungan pekerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
3.	Novia Husnaeni, Skripsi Tahun 2021	<i>Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Kasus Pada Sektor Industri Sedang Dan Besar Di 6 Provinsi Pulau Jawa Tahun 2000-2019)</i>	Skripsi Novia Husnaeni dan Penulis mempunyai kesamaan yaitu adanya Legal protection (perlindungan hukum) bertujuan mendapatkan kebijakan hak pekerja dalam upah minimum.	penelitian yang di buat oleh Novia Husnaeni lebih berfokus pada dampak positif pada penyerapan tenaga kerja sedangkan penulis lebih menjelaskan dan menganalisis perubahan kebijakan hukum terkait perlindungan pekerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
4.	Alfiya Yunia Salsabila, Skripsi Tahun 2023	<i>Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan</i>	Skripsi Alfiya Yunia Salsabila dan Penulis mempunyai kesamaan yakni perlindungan	penelitian yang dibuat oleh Alfiya Yunia Salsabila lebih mengarah pada faktor terjadi keterlambatan saat

		<i>PT. N Perspektif UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)</i>	hukum terhadap pekerja apalagi terkait dengan upah.	pembayaran upah kepada pekerja. Sedangkan penulis berfokus membahas analisis perubahan kebijakan hukum terkait perlindungan pekerja sebelum dan sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
5.	Dadang Kurniawan,S kripsi Tahun 2018	<i>Perlindungan bagi pekerja pt Indomarco Prismaatama Sumbersari Jember perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam</i>	Skripsi Dadang Kurniawan dan Penulis mempunyai kesamaan yakni pemberian perlindungan hukum pada pekerja dengan menghubungkan dengan Hukum Islam atau syariahnya	penelitian yang dibuat Dadang Kurniawan lebih penerapan konsep guna menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Sedangkan penulis berfokus membahas menciptakan penegasan hukum terhadap pengusaha yang memberikan kebijakan upah minimum pada pengusaha

Berdasarkan penjelasan serta pemetaan kajian penelitian terdahulu yang mempunyai fokus penelitian yang berbeda dengan penelitian yang diangkat oleh peneliti, bahkan tidak ada hasil dalam riset yang mempunyai fokus penelitian yang mengandung unsur kesamaan dengan peneliti. Beberapa hasil penelitian mempunyai unsur yang berbeda dalam isi pembahasan serta

objeknya tidak adanya kesamaan, oleh karena itu terkait dengan penelitian yang diangkat oleh penulis ialah meneliti dan menganalisis *legal protection* bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum dan sesudah pengesahan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Sedangkan penelitian terdahulu berbeda objek ataupun analisisnya.

B. Kajian Teori

Dalam hal ini, peneliti akan mencantumkan teori yang diterapkan dalam proses penelitian secara luas dan detail, yang bertujuan untuk lebih mendalami pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti. Langkah ini untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian.

1. Teori Legal Protection

a. Pengertian *Legal Protection*

Legal Protection terdapat 2 suku kata yakni “*Legal*” dan “*Protection*” dalam bahasa Inggris. Dapat diartikan kata *Legal Protection* ialah perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan untuk mendapatkan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerja dan melindungi suatu kesamaan yang adil serta perlakuan yang tidak ada unsur diskriminasi ataupun lain sebagainya agar mencapai kesejahteraan pekerja, tetapi tetap memperhatikan peningkatan dunia usaha dan kepentingan usaha.

23

perlindungan hukum yang memiliki beberapa unsur-unsur, yaitu :

²³ Salim dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 264

- 1) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya
- 2) Jaminan kepastian hukum
- 3) Berkaitan dengan hak-hak warga negara
- 4) Adanya sanksi hukuman.

Perlindungan hukum sangatlah penting bagi masyarakat demi memenuhi kebutuhan masyarakat untuk mencapai suatu keadilan dalam memenuhi perlindungan akan harkat dan martabat dan hak-hak perlindungan sesuai dengan ketentuan hukum. Pakar hukum yang bernama Philipus M, Hadjon, menyatakan bahwa perlindungan hukum memiliki dua macam yakni sebagai berikut :²⁴

1) Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif adalah seseorang dapat memberi pendapat dan berhak menyampaikan suatu gagasan yang akan disampaikan akan tetapi dapat dilakukan sebelum keputusan pemerintah telah ditentukan. Dalam hal ini tujuan dari sistem tersebut untuk mencegah dari sengketa. Munculnya perlindungan ini sangatlah penting bagi tindakan pemerintah yang terdapat unsur kebebasan bertindak. Maka suatu pemerintah harus dipertimbangkan untuk lebih waspada dalam mengambil keputusan yang bersifat diskresi.

2) Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif yakni mempunyai suatu

²⁴ Hadjo Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu (surabaya: PT Bina Ilmu, 1987).105.

tujuan yang dapat memecahkan permasalahan sengketa yang mengalami pelanggaran. Dalam melakukan proses penanganan sengketa tersebut yang berhak berwenang yaitu Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi, perlunya prinsip dasar dari perlindungan hukum yaitu bermula pada pengakuan dan hak asasi manusia terhadap tindakan perkara tersebut, prinsip ini memakai konsep barat. Akan tetapi prinsip di Indonesia memakai landasan dari Pancasila yang merupakan dasar ideologi dan filsafah negara. Dapat disimpulkan di Indonesia prinsip perlindungan hukum yakni pengakuan dan perlindungan berdasarkan dari Pancasila.

2. Hukum Tenaga Kerja

Dalam ketenagakerjaan, istilah "buruh" dan "pekerja" merujuk pada subjek hukum yang sama, yaitu individu yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima upah sebagai imbalan. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah "pekerja/buruh", menandakan bahwa kedua istilah tersebut setara secara hukum. Istilah buruh sudah dikenal sejak dunia ketenagakerjaan bahkan istilah tersebut telah ada di zaman penjajahan Belanda dikarenakan peraturan undang-undang yang lama sebelum Ketenagakerjaan memang sudah menggunakan istilah buruh. Adapun pengertian pekerja /buruh yang tercantum dalam undang-undang nomor 13

tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 bahwasannya pekerja/ buruh merupakan seseorang yang bekerja yang akan menerima upah sesuai dengan ketentuan. Hal ini mengartikan bahwa seluruh orang yang bekerja baik dalam bentuk perorangan, badan hukum, persekutuan dan badan hukum lainnya yang akan menerima haknya yaitu upah.²⁵

Agus fian Wahab seorang ahli hukum menyatakan bahwa buruh itu merupakan orang yang melakukan pekerjaan seperti kuli, mandor, tukang dan lainnya yang masih berkaitan dengan pekerjaan tersebut.²⁶ Sehingga dalam undang-undang ketenagakerjaan mempunyai makna sama terkait istilah pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan perangkat hukum nasional yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Tujuannya adalah menciptakan hubungan industrial yang konstruktif dan berkeadilan.²⁷ Pengaturan ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, tetapi juga menjamin kepastian hukum bagi pengusaha dalam mengelola kegiatan usahanya. Pemahaman terhadap undang-undang ini penting guna membentuk kerja sama yang produktif dan berkesinambungan. Adapun beberapa kewajiban bagi pengusaha dan pekerja :

a. Kewajiban pengusaha

²⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ agus fian Wahab, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press (Jakarta: rajawali press, 1993).39.

²⁷

- 1) Kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah pada pekerja secara tepat waktu. u. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemajuan negara tentunya ada ketentuan peraturan yang di ubah tentang upah yang terjadi perubahan aturan menuju hukum publik. Maka terlihat adanya campur tangan pemerintah dalam penetapan upah minimum yang harus dilakukan oleh pihak pengusaha untuk diberikan kepada pekerja.tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- 2) Kewajiban memberikan cuti kepada pekerja. Hal ini kewajiban yang harus dilakukan oleh pengusah untuk memberi istirahat tahunan secara konsisten. Pentingnya pemberian hak kewajiban cuti kepada pihak pekerja agar menghilangkan jenuh pekerja. Adapun beberapa cuti yang di berikan kepada pekerja selain cuti tahunan. Pekerja bisa mengambil cuti selama 2 bulan ketika sudah bekerja terus menerus selama 6 tahun (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Kewajiban terdapat fasilitas kesejahteraan pada pekerja untuk mengembangkan kesejahteraan di akan datang demi memperhatikan kebuthan pekerja dan kemampuan perusahaan (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

- 4) Selain itu ada juga kewajiban yang harus dilaksanakan yakni kewajiban untuk menginformasikan dan dijelaskan isi pemberian naskah peraturan perusahaan kepada pekerja sehingga meminimalisir adanya sengketa antara pengusaha dan pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- 5) Kewajiban melakukan ketentuan waktu kerja yang telah disepakati.

b. Kewajiban Pekerja

1) Kewajiban Ketaatan

Orang yang menjadi tenaga kerja atau buruh berkaitan dengan perusahaan maka adanya kewajiban yang harus dilaksanakan atau diterapkan ketika diberikan instruksi oleh pihak pengusaha. Tetapi tenaga kerja/buruh tidak harus memenuhi semua perintah yang diberikan oleh pengusaha jika suatu yang diperintah tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan yang bisa disebut tidak etis. Dan sebaliknya pihak pengusaha tak perlu melakukan perintah kalau penugasan di luar pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

2) Kewajiban Konfidensialitas

Kewajiban ini bertujuan untuk terjaganya kerahasiaan atas tanggungjawab untuk menjaga informasi rahasia yang

didapat . Pihak yang harus menerapkan kewajiban ini ialah karyawan di perusahaan, khususnya yang memiliki akses ke informasi sensitif seperti akuntan, staf operasional, manajer, dan lainnya. Pihak tersebut tidak berhak membuka rahasia perusahaan kepada publik. Kewajiban ini berlaku sampai pekerja berhenti di perusahaan tersebut ataupun pindah ke tempat perusahaan yang lain.

3) Kewajiban Loyalitas

Kewajiban yang harus dilakukan oleh pihak pekerja yaitu pekerja harus memberitahuakan loyalitas terhadap perusahaan yang bertujuan untuk mendukung visi misinya. jika ada pekerja yang sering pindah pindah pekerjaan ini akan dinyatakan kurang etis. Oleh sebab itu banyak perusahaan menganggap pekerja itu melakukan perilaku yang tidak bermoral.

3. Teori Pengupahan

a. Pengertian Pengupahan

Upah memang berperan sangat penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah turut serta dalam mengenai masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan

perundang-undangan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, kebijakan pengupahan itu 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 perjanjiannya.
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya.
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah.
- 7) Denda dan potong upah dan lainnya.

Pemerintah menerapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi, upah minimum dapat terdiri atas:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b) Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud di atas

diarahkan pada pencapaian kebutuhan layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berhak. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁸

b. Kebijakan Pengupahan

Upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Sedangkan Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah yaitu: “Upah merupakan bentuk penerimaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Imbalan ini dinilai atau ditetapkan dalam bentuk uang, sesuai dengan kesepakatan bersama atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pembayaran upah didasarkan pada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, serta mencakup berbagai tunjangan, baik yang diperuntukkan

²⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: rajawali press, 2010).146.

bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya.²⁹

Dengan demikian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh.

Di samping itu, pengertian atau pemahaman upah berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja buruhnya sendiri. Menurut G. Reynold (Imam Suepomo, pengertian upah adalah sebagai berikut: bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Sedangkan menurut organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Dan juga menurut pekerja/ buruh mengatakan bahwasannya upah adalah jumlah gaji yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi ialah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah tersebut.³⁰ Dari pengertian di atas jelas bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jajan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka Pemerintah berperan dalam

²⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 huruf (a).

³⁰ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).12.

menetapkan batas minimum upah yang harus diterima oleh pekerja melalui regulasi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini dikenal sebagai upah minimum, yang dalam konteks ekonomi saat ini lebih spesifik disebut sebagai upah minimum kabupaten/kota (UMK) atau upah minimum provinsi (UMP).³¹

c. Pengertian Upah Minimum

Upah minimum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mencakup ketentuan mengenai upah minimum di tingkat regional, sektoral regional, maupun subsektoral. Dalam konteks ini, upah minimum mencakup upah pokok dan tunjangan. Selanjutnya, menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah jumlah upah bulanan paling rendah yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.

Berdasarkan Permenaker No. Per-01/Men/1999 juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-226/Men/2000, cakupan wilayah penerapan upah minimum terbagi menjadi:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP), yang berlaku di seluruh wilayah kabupaten/kota dalam satu provinsi;

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.(Jakarta: Rajawali Pers 2010).

- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang berlaku khusus di masing-masing kabupaten atau kota.

Dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah, mekanisme penetapan upah minimum mengalami perubahan yang cukup signifikan. Penetapan tersebut kini dilakukan oleh gubernur dengan mempertimbangkan:

- 1) Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah, yang disampaikan melalui Kantor Wilayah Kementerian Ketenagakerjaan setempat untuk penetapan UMP dan UMK;
- 2) Kesepakatan antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh untuk penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) maupun Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK).

Adapun dalam Pasal 6 Permenaker No. Per-01/Men/1999, disebutkan bahwa penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kebutuhan hidup layak, produktivitas, kondisi pasar kerja, serta pertumbuhan ekonomi daerah terkait.

- 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK);
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- 4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar

daerah;

- 5) Kondisi pasar kerja; dan
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000, terdapat beberapa ketentuan penting yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kebijakan upah minimum:

- 1) Besaran Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) harus ditetapkan sekurang-kurangnya 5% lebih tinggi dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebagaimana diatur dalam Pasal 5.
- 2) Perusahaan tidak diperkenankan membayar upah lebih rendah dari UMP, UMK, UMSP, maupun UMSK (Pasal 13).
- 3) Ketentuan upah minimum berlaku untuk seluruh jenis status hubungan kerja, baik itu pekerja tetap, kontrak, maupun masa percobaan (Pasal 14 ayat 1).
- 4) Upah minimum diterapkan khusus bagi pekerja dengan masa kerja di bawah satu tahun (Pasal 14 ayat 2).

- 5) Penyesuaian upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (Pasal 14 ayat 3).
- 6) Bagi pekerja yang bekerja berdasarkan sistem borongan atau hasil kerja yang dihitung per satuan dengan masa kerja satu bulan atau lebih, upah rata-rata bulanan yang diterima tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di perusahaan tersebut (Pasal 15 ayat 1).
- 7) Pengusaha dilarang menurunkan atau mengurangi besaran upah yang telah dibayarkan apabila upah tersebut lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17).
- 8) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 7, Pasal 13, dan Pasal 14 ayat (1) dan (2) dapat dikenakan sanksi pidana berupa kurungan paling lama tiga bulan atau denda maksimal sebesar Rp100.000,00, serta diwajibkan membayar kekurangan upah sesuai putusan pengadilan..³²

Upah pokok minimum, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1989 yang telah mengalami perubahan melalui Permenaker Nomor 01/Men/1996 juncto Permenaker Nomor 03/Men/1997 tentang Upah Minimum, diartikan sebagai upah pokok yang di dalamnya sudah

³² Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003).76-78.

mencakup tunjangan-tunjangan tetap. Selain pengertian tersebut, Dewan Pimpinan Pusat Federasi Buruh Seluruh Indonesia (DPP FBSI) dalam *position paper* yang diterbitkan pada Agustus 1983 juga memberikan definisi bahwa upah minimum merupakan upah awal yang diterima oleh seorang pekerja atau buruh, yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan dasar hidupnya secara minimal.³³

d. Jenis Jenis Upah

Hak menerima upah muncul selama hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja berakhir. Pengusaha dilarang mendiskriminasi antara buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Jenis-jenis upah diatur dalam berbagai keputusan hukum ketenagakerjaan sebagai berikut: ³⁴

1) Upah Normal

Upah normal merupakan sejumlah kompensasi dalam bentuk uang tunai yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang berhak menerimanya, sebagai imbalan atas jasa atau pelayanan yang telah diberikan. Pembayaran ini dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

³³ Sonny Sumarsono, *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).181.

³⁴ Endeh Suhartini, "Sistem Pembayaran Upah Pekerja," *Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 6, no. 2 (2015): 4-6,
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-593791%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0A>.

2) Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah jumlah uang yang secara riil diterima oleh pekerja atau buruh, yang mencerminkan nilai aktual dari upah tersebut. Besarnya upah nyata sangat dipengaruhi oleh daya beli, yang tergantung pada dua faktor utama, yaitu:

- a) Besarnya nominal upah yang diterima oleh pekerja;
- b) Tingkat biaya hidup atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi dengan upah tersebut.

3) Upah hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima oleh pekerja yang cukup untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya, tidak hanya kebutuhan dasar seperti pangan dan tempat tinggal, tetapi juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, dan kebutuhan lainnya yang mendukung kesejahteraan hidup secara keseluruhan.

4) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang menjadi standar bagi pengusaha dalam menentukan gaji pekerja. Umumnya, upah minimum ditetapkan oleh pemerintah (Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/wali kota) dan bisa berubah setiap tahun sesuai

tujuan penetapannya, yaitu:

- a) Untuk menegaskan peran penting pekerja atau buruh sebagai bagian integral dari sistem hubungan kerja di dalam suatu perusahaan.
- b) Sebagai perlindungan bagi kelompok pekerja terhadap sistem pengupahan yang terlalu rendah dan secara materi tidak mencukupi kebutuhan dasar mereka.
- c) Untuk mendorong penerapan sistem upah yang mencerminkan nilai dan bobot pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja.
- d) Bertujuan untuk mewujudkan situasi kerja yang kondusif, damai, dan stabil dalam lingkungan perusahaan.
- e) Merupakan bagian dari upaya peningkatan taraf hidup yang layak, yang diwujudkan melalui penerapan dua

jenis upah minimum, yaitu:

- (1) Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP), yakni upah minimum yang berlaku di seluruh wilayah

kabupaten/kota dalam satu provinsi;

- (2) Upah Minimum berdasarkan sektor di tingkat provinsi atau kabupaten/kota, yang mencerminkan adanya dorongan untuk meningkatkan standar hidup secara bertahap dan proporsional sesuai

dengan kondisi wilayah masing-masing.

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang dianggap adil oleh pengusaha dan pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan, dan dapat bervariasi serta berubah antara upah minimum dan upah hidup, tergantung pada faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut adalah :

1. Keadaan ekonomi negara secara keseluruhan.
2. Rata-rata nilai upah yang berlaku di wilayah tempat perusahaan beroperasi.
3. Peraturan perpajakan yang berlaku di negara atau daerah tersebut.
4. Tingkat standar hidup pekerja atau buruh yang berlaku di daerah setempat.
5. Posisi perusahaan yang dianalisis berdasarkan struktur ekonomi negara.

Dalam hal ini para pekerja mengharapkan adanya upah yang wajar, sebab dalam pemberian upah hidup itu sangat minim untuk diterapkan oleh perusahaan dikarenakan perusahaan masih belum berkembang dengan pesat sehingga minimnya keuntungan yang diperoleh perusahaan. Sehingga dalam penerapan pembayaran upah tentunya pihak perusahaan harus menjalankan

kewajibannya sesuai dengan peraturan berlaku untuk membayar upah karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dan pembayarannya cukup untuk memenuhi segala kebutuhan karyawan baik kebutuhan pokok ataupun kebutuhan keluarganya.³⁵

e. Ketentuan Upah Pekerja

Bahwa dalam pengupahan terhadap hubungan pekerjaan antara pengusaha dan karyawan telah mengalami perkembangan yang pesat, hal itu bisa dilihat dari kebijakan yang telah diterapkan oleh pemerintah dalam beraneka ragam peraturan perundang-undangan yang mengatur terkait pengupahan. Tentunya dengan adanya kebijakan ini berupaya untuk melindungi pekerja dalam pemberian upah dikarenakan upah mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Salah satu perkembangan terkait dengan kebijakan pemerintah yang mengatur tentang pengupahan telah tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Sebagaimana telah dijelaskan secara spesifik terkait hubungan pekerjaan.³⁶ Pemerintah dalam menciptakan kebijakan terkait pengupahan tentunya untuk mencapai kehidupan masyarakat yang layak salah satunya dengan cara menerapkan upah

³⁵ Siti Maryam Endeh Suhartini, and Ani Yumarni, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Analytical Biochemistry, vol. 11 (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020). 53 <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8>

³⁶ Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja," *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014): 11–20.

minimum, dengan adanya upah minimum ini yang menyesuaikan terhadap kebutuhan kehidupan para karyawan. Tetapi di dalam penerapan upah minimum ini juga harus menyesuaikan dengan produktivitas atau pencapaian dari para karyawan sehingga hal ini tidak menyebabkan pengusaha merasa bahwa penetapan upah minimum ini merugikan pengusaha yang dianggap pemerintah lebih mementingkan karyawan. Oleh sebab itu upah minimum ini bisa diterapkan dengan melihat kinerja dari karyawan nya. Sistem dalam pengupahan juga adanya prinsip no work to pay yang mempunyai makna ketika karyawan tidak bekerja maka pengusaha tidak akan memberikan upah.³⁷

Dalam hal ini ada beberapa jenis sistem dalam pembayaran upah antara lain:

- 1) Adanya sistem upah yang berjangka waktu, bahwa dalam sistem ini dalam pembayaran upah diberikan berdasarkan lamanya waktu bekerja.
- 2) Penerapan sistem upah borongan, bahwa dalam penerapan upah ini berupaya untuk mengalihkan sistem upah yang berjangka waktu apabila hasil dari pekerjaan karyawan itu tidak maksimal. Sehingga sistem ini hanya bisa diterapkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan ukuran-ukuran tertentu.

³⁷ Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, and Muh. Barid Nizaruddin Wajdi, "Sistem Pengupahan Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 144–54.

3) Penerapan sistem upah yang berkelompok, terkait sistem ini memberikan beberapa jumlah upah terhadap sekelompok pekerja dan para kelompok itu akan membagi upah dengan para anggotanya. Adanya sistem upah yang menyesuaikan dengan target penjualan, Sehingga dalam sistem ini upah yang diterima oleh karyawan menyesuaikan dengan jumlah atau hasil penjualan yang dilakukan oleh karyawan. Jadi karyawan yang telah mencapai target penjualan yang tinggi maka upah yang diberikan akan tinggi dan itu pun sebaliknya jika penjualan tidak sesuai dengan target maka upah yang diterima akan rendah.

4) Sistem upah yang menyesuaikan dengan pembagian profit, dalam sistem ini disamakan dengan adanya pemberian bonus ketika perusahaan keuntungan.

f. Upah dalam hukum Islam

1) Pengertian

Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu. Dalam hukum upah, ada beberapa macam upah, agar kita dapat mengerti sampai mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar. Maka seharusnya kita mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah *atau al-ujrah* : Idris Ahmad berpendapat bahwa

upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

2) Dasar Hukum Upah

Al-Qur'an menekankan pentingnya pemberian hak kepada pekerja tanpa dikurangi, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-

A'raf ayat 85:

فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا فِي الرِّبَا بَعْدَ

إِصْرَ لِحِبَاهَا ۚ إِنَّكُمْ لَكُمْ حَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: "Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. Yang demikian itu

lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman". (QS.Al-A'raf (7): 85).³⁸

Ayat ini secara tegas melarang segala bentuk eksploitasi, termasuk dalam pengupahan yang tidak layak atau di bawah standar. Maka, praktik pengupahan yang ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, meskipun dibungkus dengan "kesepakatan", tetapi tidak memenuhi prinsip keadilan syar'iyah, tetap dianggap sebagai bentuk kezaliman.

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, kebijakan upah minimum yang berlaku di Indonesia seharusnya sejalan dengan semangat hadis ini, yakni memberikan jaminan kepastian dan keadilan bagi pekerja dalam menerima haknya. Adapun hadis Nabi Muhammad SAW yang mengatakan:³⁹

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْجُورِيَّ

أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَفْصَلَ عَرَفُو

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya." (HR. Ibn Majah).

³⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : CV . Jumanatul Ali Art, 2004), 219.

³⁹ Imam Syafi'iyah, *Kitab Al-Umm*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2017), 57.

Hadis ini selain ketepatan pembayaran upah, keadilan juga dilihat dari kesesuaian antara tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterima.

g. Besaran Upah

Upah atau gaji merupakan hak pekerja yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka, yang menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan tidak boleh diabaikan. Masalah upah ini sangat penting, sehingga Islam memberikan petunjuk kepada para pemberi kerja bahwa pemberian upah harus memenuhi dua hal, yaitu keadilan dan kecukupan. Seorang pekerja berhak menerima upahnya setelah dikerjakan kewajiban yang diberikan. Oleh karena itu, jika terjadi penundaan pembayaran gaji, hal tersebut tidak hanya melanggar kontrak kerja, tetapi juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam Hal ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad SAW

yang mengatakan:⁴⁰

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْجَزِيءَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَفْقَرَ عَرَفُوهُ"

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya." (HR. Ibn Majah).

Hadis ini selain ketepatan pembayaran upah, keadilan juga dilihat dari kesesuaian antara tingkat pekerjaan dengan

⁴⁰ Imam Syafi'i, *Kitab Al-Umm*, 57.

jumlah upah yang diterima. Pada masa sekarang, proporsioanlitas tersebut terbahasakan dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dengan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proporsionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan. Rasulullah Shallallahu alaihi wa sallam mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadis: Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Abu Hurairah radhiallahu „anhu, Nabi shallallahu „alaihi wa sallam meriwayatkan dalam HR. Bukhari 2227 dan Ibn Majah 2442), bahwa:

ثَلَاثَةٌ أَنْ خَصَمَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَحْيَاءً فَأَسْتَوْقَ مِنْهُ
وَلَا يَعْطَىٰ أُخْرَةَ ٢٨

Artinya :Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).”⁴¹

⁴¹ Nurma Nugraha, “Hak Buruh Dalam Undang-Undang Dan Perspektif Islam”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Perbankan Syariah*, Vol 4, No. 1, 2020, <https://jurnal.uia.ac.id/el-arbah/article/download/1460/831/>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif . Penelitian hukum normatif menggunakan norma-norma hukum yang ada mencakup studi dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan pada isu hukum tertentu, serta undang-undang lain yang terkait dengan topik yang diteliti.

B. Pendekatan Penelitian

Metode-metode yang umum digunakan dalam penelitian hukum mencakup metode peraturan perundang-undangan, pendekatan kasus, analisis sejarah, perbandingan metode, dan pendekatan konseptual. Dalam proses penelitian ini akan diterapkan minimal dua teknik pendekatan, yakni:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Teknik ini melibatkan pemeriksaan menyeluruh terhadap semua peraturan hukum yang terkait dengan isu yang sedang diteliti. Pendekatan ini memanfaatkan legislasi dan regulasi untuk meninjau undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas. Alasan penggunaan pendekatan ini adalah karena penelitian ini mengaitkan ketentuan perlindungan hukumbagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum sebelum dan sesudah pengesahan UU no 6 tahun 2023.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini berakar pada ide dan teori yang berkembang dalam

bidang hukum. Dengan menganalisis berbagai pandangan teoretis, peneliti dapat mengidentifikasi gagasan-gagasan yang melahirkan pemahaman, konsep, dan prinsip hukum yang berkaitan dengan masalah-masalah kontemporer. Mengembangkan suatu konsep tidak hanya melibatkan imajinasi atau mimpi, tetapi harus didasarkan pada pendapat dan doktrin yang ada dalam ilmu hukum. Konsep kepentingan hukum sendiri adalah konsep hukum, bukan politik atau ekonomi. Metode penelitian ini digunakan karena peneliti mengkaji konsep perlindungan hukum pada pekerja terhadap mendapatkan kebijakan upah minimum oleh pengusaha.

Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.⁴²

3. Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*)

Adalah teknik yang dipakai dalam penelitian normatif untuk menganalisis dan membandingkan satu sistem hukum dengan sistem hukum lainnya lain atau negara lain. Penelitian hukum komparatif melibatkan perbandingan antara sistem hukum di satu negara dengan

⁴² Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2012), 60.

sistem hukum di negara lain atau dengan hukum dari periode waktu yang berbeda. Ini mencakup perbandingan putusan pengadilan dalam perkara serupa di berbagai yurisdiksi.. Temuan dari perbandingan ini bisa digunakan sebagai dasar rekomendasi untuk penyusunan atau perubahan undang-undang. Metode ini dipilih dalam penelitian ini karena peneliti membandingkan hukum positif dengan hukum Islam. Berdasarkan penjelasan di atas, pendekatan tersebut diperlukan dalam penelitian berjudul. “Legal Protection Pada Pekerja Dalam Mendapatkan Kebijakan Upah Minimum Sebelum Dan Sesudah Pengesahan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Menurut Hukum Islam”. Karena itu, dalam studi ini, sangat penting untuk menganalisis perbandingan antara sistem hukum yang diterapkan di Indonesia dengan sistem hukum Islam dalam kerangka hukum Islam.

C. Sumber Bahan Hukum

Dalam proses pembakuan penelitian hukum ada beberapa sumber data hukum dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori: sumber data hukum primer, sumber data hukum sekunder, dan sumber data hukum tersier. Penjelasan rinci mengenai ketiga jenis bahan hukum ini akan diuraikan di bawah ini.

1. Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Bahan sumber data primer terdiri dari:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD

1945).

- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - d. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
 - e. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
 - f. Kitab fiqih *Al Umm* Imam al-Shafi'i yang membahas tentang kebijakan upah minimum.
2. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang digunakan untuk membantu analisis masalah yang ada. Data ini berfungsi sebagai dukungan tambahan dan pelengkap untuk data primer. Dalam penelitian ini, Peneliti merujuk pada kitab-kitab, undang-undang, jurnal, serta buku yang membahas tentang kebijakan upah minimum.

3. Sumber Bahan Hukum Tersier

Sumber data tersier adalah referensi yang memberikan penjelasan tambahan tentang data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, Kamus Besar Bahasa Indonesia berfungsi sebagai sumber data tersier karena menyediakan definisi-definisi istilah yang diperlukan.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yang dilakukan dengan mencari landasan teoritis guna memperoleh arahan dalam menyelesaikan permasalahan

penelitian.⁴³ Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka (*library research*), yaitu teknik yang mengkaji informasi tertulis mengenai hukum dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan secara luas. Studi pustaka memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai isu hukum yang dikaji serta mendukung analisis berdasarkan referensi yang valid dan relevan.

E. Analisis Bahan Hukum

Peneliti mengumpulkan data tentang kebijakan upah minimum karya ilmiah dari berbagai sumber dan menggunakan metode kualitatif untuk menganalisisnya. Analisis data adalah bagian penting dari proses penelitian karena membantu menentukan jawaban atas pertanyaan penelitian. Dalam analisis ini, perspektif hukum positif dan hukum Islam dikaji. Proses analisis dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Penulis menggunakan data yang dipilih dan menghubungkannya dengan teori-teori yang dibahas dalam tinjauan teori dalam proses ini. Langkah terakhir, berdasarkan apa yang telah kita ketahui, adalah membuat kesimpulan dari seluruh diskusi.

F. Keabsahan Data

Peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk memastikan bahwa data dalam studi ini adalah akurat. Triangulasi sumber, yang menggabungkan berbagai metode dan sumber informasi untuk

⁴³ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 112.

mengevaluasi validitas data, memungkinkan peneliti untuk membandingkan dan memverifikasi kebenarannya dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber. Triangulasi sumber juga digunakan untuk menguji keaslian dan keandalan data dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan penelitian merupakan faktor kunci yang mempengaruhi Tahapan penelitian mempengaruhi hasil akhir, sehingga harus disusun sistematis. Peneliti mengumpulkan data melalui tinjauan pustaka, kemudian menganalisisnya dengan metode analisis kualitatif. Setelah data terkumpul, peneliti menyusun laporan dan menarik kesimpulan. Ada beberapa tahapan yakni :

1. Tahapan Pra-penelitian

Tahapan ini dilakukan sebelum peneliti memulai penelitian.

Berikut beberapa tahapan yang dilakukan oleh peneliti:

- 1) Merencanakan kasus apa yang akan diteliti.
- 2) Menentukan metode penelitian yang tepat adalah langkah awal yang krusial. Peneliti harus menghindari cara-cara yang tidak sah, seperti mencuri, mengintimidasi, atau memberikan suap kepada hakim, karena itu bertentangan dengan etika dan syariat. Memilih metode yang benar dan etis sangat penting untuk memastikan keabsahan dan integritas penelitian. Dalam proposal ini, peneliti memilih metode penelitian kualitatif yuridis normatif.

- 3) Mengajukan judul kepada dosen pembimbing akademik untuk mendapatkan persetujuan.
- 4) Menyusun rencana metodologi untuk penelitian yang akan dilakukan.
- 5) Menyusun tinjauan pustaka sebagai dasar kajian dalam penelitian.

2. Tahapan Penelitian

Setelah tahap pra-penelitian, langkah selanjutnya adalah inti penelitian, di mana peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber (primer, sekunder, dan tersier). Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk menemukan informasi yang relevan dengan isu penelitian. Temuan-temuan ini akan dirangkum dalam bab kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis dan menginterpretasi data, serta menyusun laporan melalui penyederhanaan data, presentasi, pengecekan akurasi, dan penarikan kesimpulan.

3. Tahapan Pasca Penelitian

Fase ini adalah penutup dari seluruh rangkaian penelitian. Pada titik ini, data yang telah dikumpulkan diproses untuk memastikan validitasnya dan diverifikasi dengan metode alternatif dari sumber yang sama, yaitu metode triangulasi teknik. Setelah data diproses dan diverifikasi, informasi tersebut kemudian dideskripsikan.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. *Legal Protection* Bagi Pekerja Untuk Mendapatkan Kebijakan Upah Minimum Sebelum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif Hukum Islam

Dalam konteks sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja terhadap kebijakan upah minimum sepenuhnya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai *legal protection* sebelum pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 perlu diawali dengan menguraikan bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kaitannya dengan kebijakan upah minimum, yaitu:

1). *Legal protection* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara yuridis, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja, dimana tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama

terhadap para penyandang cacat. Selain itu dalam Pasal 6 dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴⁴

Tujuan daripada perlindungan hukum pekerja adalah untuk memberikan jaminan agar hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berjalan secara harmonis dan menjamin hak-hak pekerja.⁴⁵ Pengusaha sebagai pihak pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjalankan ketentuan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum bagi pekerja terkait upah minimum di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan turunan lainnya.

Penetapan ini mengacu pada perhitungan yang disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan sosial setiap daerah, dimana pemerintah daerah bertanggung jawab untuk menentukan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku di wilayah masing-masing pekerja, baik yang bekerja penuh waktu maupun paruh waktu, berhak menerima upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yang bertujuan memberikan perlindungan agar pekerja tidak dieksploitasi

⁴⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 6.

⁴⁵ Iman Teguh Santoso, Krisna Rizki Abdilah, M. Sobirin, Nona Elya Agustina, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja", *Jurnal Ikamakum*, Vol 3, No 1, Juli 2023, <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/IKAMAKUM/article/view/35870/16726>

dengan upah yang tidak sesuai standar.⁴⁶ Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika dunia kerja yang terus berubah, undang-undang ini juga berfungsi sebagai instrumen untuk menjaga agar peraturan dalam dunia ketenagakerjaan tetap relevan dengan kebutuhan zaman.

Secara umum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat berbagai ketentuan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, serta pemerintah dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang lebih baik. Beberapa aspek yang diatur dalam undang-undang ini mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, waktu kerja, hak-hak dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini, UU Ketenagakerjaan bertujuan tidak hanya untuk mengatur hak pekerja, tetapi juga memberikan kejelasan mengenai tanggung jawab pengusaha terhadap kesejahteraan.⁴⁷

Pentingnya perlindungan bagi pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terletak pada kenyataan bahwa banyak pekerja, terutama yang bekerja di sektor informal atau dalam kondisi yang lebih rentan, sering kali mengalami eksploitasi atau ketidakadilan dalam hal upah, jam kerja, dan kondisi kerja.⁴⁸ Oleh karena itu, UU ini hadir dengan tujuan untuk mengatasi masalah tersebut melalui berbagai ketentuan yang memastikan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Selain itu, undang-

⁴⁶ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Pasal 6 dan Pasal 7.

⁴⁷ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁸ Yahman dan Firdaus Ananta Wibawa, "Kajian Hukum Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Anak Pada Sektor Informal Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, Vol. 13 No. 2 (2023) <https://doi.org/10.56943/dekrit.v13n2.205>

undang ini juga mendorong pengusaha untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan usahanya dengan mematuhi standar ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak hanya mengatur hak pekerja secara langsung, namun juga mengatur berbagai mekanisme penegakan hukum untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dapat dilindungi dengan efektif. Dalam hal ini, undang-undang ini menggunakan pendekatan yang terbagi dalam dua dimensi penting, yaitu pendekatan preventif dan represif. Pendekatan preventif merupakan pendekatan yang diarahkan pada antisipasi masalah-masalah umum yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Sedangkan, pendekatan represif bertujuan untuk memberikan sanksi terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan undang-undang.⁴⁹ Kedua pendekatan ini sangat penting dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang tidak hanya adil tetapi juga dapat menanggulangi potensi eksploitasi atau pelanggaran hak-hak pekerja di masa depan.

- a. Melalui pendekatan preventif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengaturan yang jelas mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti upah minimum. Hal ini tercantum dalam pasal 88 ayat 2 dan 3 yakni sebagai berikut :⁵⁰

⁴⁹ Henni Syafriana Nasution dan Abdillah, *Bimbingan Konseling: Konsep, Teori dan Aplikasinya*, (Medan: Mumtaz Adverseting, 2019), 87.

⁵⁰ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (2) dan ayat (3).

- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :⁵¹
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;
 8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 9. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 10. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 11. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Adanya ketentuan diatas bertujuan untuk mencegah terjadinya praktik pengupahan yang tidak adil, yang dapat merugikan pekerja dan mempengaruhi kualitas hidup mereka. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur hak-hak lain yang mendukung keberlanjutan pekerjaan,

⁵¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (2).

seperti hak atas jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, yang kesemuanya berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari potensi risiko yang dapat timbul dalam pekerjaan.

- b. Sementara itu, pendekatan represif yang diatur dalam UU ini berfungsi sebagai langkah penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pihak terkait. Jika pengusaha tidak mematuhi ketentuan yang berlaku, seperti tidak membayar upah sesuai dengan upah minimum, tidak menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, atau melakukan PHK secara sepihak tanpa prosedur yang jelas, maka pengusaha dapat dikenakan berbagai jenis sanksi. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi administratif, seperti denda atau peringatan, hingga sanksi pidana bagi pelanggaran yang lebih berat. Pendekatan represif ini bertujuan untuk memberi efek jera dan menegakkan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan, sehingga pengusaha dan pekerja dapat berinteraksi sesuai dengan prinsip hukum yang berlaku. . Sebagai contoh, apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan upah minimum, maka pengusaha bisa dikenakan sanksi administratif, bahkan sanksi pidana dalam beberapa kasus yakni :

1. Pasal 90 ayat (1) yang mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di daerah masing-masing. Jika pengusaha tidak mematuhi

ketentuan ini, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, atau sanksi lainnya.⁵²

2. Pasal 185 yang mengatur tentang sanksi pidana terhadap pengusaha yang tidak membayar upah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika pengusaha dengan sengaja melanggar ketentuan tersebut, maka dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara atau denda. pasal 185 menyebutkan bahwa pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dapat dikenai sanksi pidana penjara 1-4 tahun dan/atau denda rp 100-400 juta.⁵³

Sanksi administratif dan pidana ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengusaha memenuhi kewajibannya terhadap pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku demi perlindungan hak-hak pekerja. Secara keseluruhan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memegang peranan yang sangat penting dalam mengatur dan melindungi hak-hak pekerja, sekaligus memberikan kerangka hukum yang jelas bagi pengusaha dalam menjalankan usahanya. Dengan adanya pendekatan preventif yang mengutamakan pencegahan dan pendekatan represif yang mengatur penegakan hukum, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan kerja yang lebih adil, harmonis dan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan sosial.

2. *Legal protection* menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

⁵² Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat (1).

⁵³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185.

tentang Cipta Kerja

Dalam perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang hak-hak pekerja yang diubah atau dihilangkan. Beberapa pasal yang berkaitan dengan pekerja yang dihilangkan atau diubah antara lain:⁵⁴

1. Pasal 81 yang mengatur tentang pengupahan pekerja atau buruh yang dihilangkan. Pasal ini mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan informasi terkait upah secara transparan dan juga aturan mengenai struktur dan skala upah.⁵⁵
2. Pasal 59 yang mengatur tentang ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), yang sebelumnya memberikan perlindungan lebih kepada pekerja yang terkena PHK. Beberapa pengaturan yang terkait dengan PHK diubah untuk memberikan fleksibilitas lebih bagi pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja, meskipun dengan tetap memperhatikan hak-hak pekerja.⁵⁶

Penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih menuai kritik, terutama terkait dengan pengurangan beberapa hak-hak pekerja dalam konteks hubungan kerja yang lebih fleksibel. Perubahan pasal diatas memberikan perlindungan kepada pekerja secara

⁵⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

⁵⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81.

⁵⁶ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 59.

preventif dengan meningkatkan kesejahteraan, standar keselamatan, dan penyederhanaan aturan ketenagakerjaan.⁵⁷ dan secara represif, UU ini mengatur sanksi bagi pekerja yang melanggar ketentuan, serta penyelesaian sengketa dan pengawasan oleh pemerintah. Tujuannya adalah menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas usaha dan perlindungan hak pekerja.

Dapat disimpulkan bahwasannya pentingnya *legal protection* dengan langkah-langkah preventif dan represif ini, diharapkan pekerja dapat terlindungi sejak awal dan terhindar dari ketidakadilan pengupahan yang merugikan. Sebelum pengesahan UU No. 6 Tahun 2023, perlindungan terhadap pekerja terkait upah minimum di Indonesia sudah ada melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak dan Upah Minimum Regional.⁵⁸ Dan sesudah pengesahan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perlindungan terhadap pekerja tetap dijaga, namun dengan pendekatan yang lebih fleksibel, yang memperhitungkan faktor-faktor ekonomi seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kondisi sektor industri. Penetapan upah minimum menjadi lebih dinamis, namun tetap ada jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui mekanisme penyelesaian

⁵⁷ Indah Nurul Ainayah, “Kontroversi Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat”, November 20, 2020, <https://hukum.umsida.ac.id/kontroversi-uu-cipta-kerja-pasca-putusan/>

⁵⁸ Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”, *Jurnal DPR RI*, Juni 2014, <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/448/345>

sengketa, pengawasan oleh pemerintah, dan sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan.

Dalam mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mendapatkan upah minimum, teori legal protection sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menjadi sangat relevan. Ia membedakan perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu:⁵⁹

1. Perlindungan hukum preventif, yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum keputusan pemerintah ditetapkan;
2. Perlindungan hukum represif, yang bertujuan menyelesaikan sengketa, khususnya dalam ranah peradilan.

Berdasarkan teori ini, keberadaan upah minimum sebenarnya merupakan perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh negara kepada pekerja agar tidak dirugikan oleh kekuatan dominan pengusaha. Namun, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perlindungan hukum preventif tersebut menjadi lebih longgar karena penetapan upah dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan, tanpa standar minimum yang ketat. Maka, mekanisme perlindungan hukum represif (seperti melalui pengadilan hubungan industrial) bisa saja lebih sering digunakan, padahal posisi pekerja lemah secara ekonomi dan sosial.

Upah minimum merupakan Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada karyawan, yang

⁵⁹ Dhoni Martien, *Perlindungan Hukum Data Pribadi*, (Makassar: Mita Ilmu, 2023), 32.

dapat digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di lingkungan usahanya.⁶⁰ Kebijakan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman sosial (*social safety net*) agar pekerja tetap memperoleh penghasilan minimum yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar dirinya dan keluarganya, tanpa bergantung sepenuhnya pada kekuatan tawar pekerja dalam pasar kerja. Oleh karena itu, dalam konteks sebelum pengesahan UU Nomor 6 Tahun 2023, penetapan upah minimum melalui mekanisme Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menjadi elemen kunci dalam perlindungan hukum bagi pekerja.

Dalam Teori Pengupahan, pengupahan minimum ditetapkan untuk menjamin tercapainya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003.⁶¹ Akan tetapi, UU Cipta Kerja mengubah pendekatan pengupahan dari pendekatan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menjadi pendekatan yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Ini menunjukkan adanya shifting paradigma dari perlindungan sosial ke arah kepentingan pasar. Secara teori, perubahan ini bisa dipahami sebagai bentuk adaptasi terhadap tantangan ekonomi global. Namun, dari sisi pekerja, ini berisiko melemahkan fungsi protektif negara, karena tidak semua kesepakatan mencerminkan keadilan, terutama jika terjadi asimetris informasi dan ketimpangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha.

⁶⁰ Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Raja Grafindo, 2020), 49.

⁶¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

Di samping itu, dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah subjek hukum yang dijamin hak-haknya, termasuk hak untuk memperoleh upah yang adil. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”⁶² Maka, bila kebijakan pengupahan yang baru tidak menjamin kelayakan upah, maka hal itu secara teori dan konstitusi bertentangan dengan prinsip *fair treatment* dalam hubungan kerja.

Dalam Islam, prinsip-prinsip yang mengatur tentang hak-hak pekerja, termasuk hak untuk memperoleh upah yang layak, sangat relevan dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Sebelum membahas lebih jauh, bagaimana kebijakan upah minimum diatur dalam pandangan Islam, khususnya melalui pandangan Imam Syafi'i dalam kitab *Al-Umm*. Imam Syafi'i, sebagai salah satu imam mazhab besar, menekankan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja, termasuk dalam hal pemberian upah. Dalam kitab *Al-Umm* (sebuah karya monumental Imam Syafi'i), beliau menegaskan bahwa seorang pekerja berhak mendapatkan imbalan yang layak atas pekerjaannya.⁶³ Dalam hukum Islam, keadilan merupakan prinsip utama dalam setiap transaksi sosial dan ekonomi, termasuk dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Ketika pemerintah menetapkan kebijakan upah

⁶² Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

⁶³ Imam Syafi'i, *Kitab Al-Umm*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2017), 57.

minimum, hakikatnya negara menjalankan fungsi sebagai penjamin keadilan dalam distribusi kekayaan, sebagaimana konsep hisbah dalam sistem ekonomi Islam.

Al-Qur'an menekankan pentingnya pemberian hak kepada pekerja tanpa dikurangi, sebagaimana tercantum dalam QS. Al-A'raf ayat 85:

فَاَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بِعَدْوِ إِيصَابِكُمْ ۗ
 ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi sesudah Tuhan memperbaikinya. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika betul-betul kamu orang-orang yang beriman”.
 (QS.Al-A'raf (7): 85).⁶⁴

Ayat ini secara tegas melarang segala bentuk eksploitasi, termasuk dalam pengupahan yang tidak layak atau di bawah standar. Maka, praktik pengupahan yang ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, meskipun dibungkus dengan "kesepakatan", tetapi tidak memenuhi prinsip keadilan syar'i, tetap dianggap sebagai bentuk kezaliman.

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, kebijakan upah minimum yang berlaku di Indonesia seharusnya sejalan dengan semangat hadis ini, yakni

⁶⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : CV . Jumanatul Ali Art, 2004), 219.

memberikan jaminan kepastian dan keadilan bagi pekerja dalam menerima haknya.

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا
الْحَمِيَّيَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَفِيَّ عَرْقُهُ"

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu ,alaihi wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya.” (HR. Ibn Majah).⁶⁵

Pesan hadis ini menekankan bahwa upah merupakan hak yang harus segera ditunaikan, sebagai bentuk penghormatan terhadap kerja dan kesejahteraan manusia. Islam tidak memberikan ruang bagi praktik keterlambatan atau ketidakadilan dalam pengupahan, dan hal ini semestinya tercermin dalam kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah minimum dalam perspektif Islam tidak hanya wajib secara syariat, tetapi juga menjadi tanggung jawab negara untuk menegakkannya secara adil. Negara sebagai *hāris al-ummah* (penjaga umat) memiliki mandat moral dan hukum untuk mencegah praktik eksploitasi terhadap pekerja. Maka, penerapan kebijakan pengupahan harus berlandaskan asas keadilan, transparansi, dan kemaslahatan umum sebagaimana yang dikehendaki dalam ajaran Islam.

⁶⁵ Elfiani, *Akad Ujrah Wa Rahn Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Egaliter, 2022), 96.

Berdasarkan uraian di atas, penerapan legal protection bagi pekerja sebelum pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah mencerminkan prinsip-prinsip keadilan, kecukupan, dan kesejahteraan secara baik. Penetapan upah minimum yang berbasis pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sejalan dengan konsep kecukupan dalam hukum Islam, yaitu upah yang mampu mencukupi kebutuhan dasar pekerja beserta keluarganya. Selain itu, adanya pengaturan perlindungan hak-hak pekerja menunjukkan penerapan keadilan (,,adl) dan upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja, sebagaimana yang diajarkan dalam prinsip syariat Islam.

B. *Legal Protection* Bagi Pekerja Untuk Mendapatkan Kebijakan Upah Setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif Hukum Islam

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah perubahan dari UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik, dengan tetap memperhatikan perlindungan hak pekerja. Perubahan ini menuai berbagai kritik, terutama dari kelompok buruh dan serikat pekerja, yang menganggap bahwa beberapa pasal yang diubah atau dihilangkan dapat merugikan hak-hak pekerja. Namun, pemerintah berargumen bahwa perubahan tersebut bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dan mendukung iklim investasi. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan terkait perlindungan upah

minimum.⁶⁶ Salah satunya adalah fleksibilitas dalam penetapan upah, yang kini mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan sektor industri, selain Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Pemerintah pusat tetap menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Kabupaten/Kota (UMK), namun dengan penyesuaian terhadap kondisi ekonomi.

Upah minimum kini juga dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan inflasi di tiap daerah, memastikan upah lebih realistis dengan situasi lokal. Meskipun ada penyesuaian, perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dijaga, memastikan pengusaha tidak membayar upah di bawah batas minimum. Untuk sektor tertentu, seperti manufaktur dan jasa, Upah Minimum Sektoral (UMS) masih diterapkan untuk melindungi pekerja dari ketidakadilan. UU ini juga memastikan pekerja kontrak, magang, atau paruh waktu berhak atas upah minimum, dengan pengusaha wajib mematuhi ketentuan tersebut. Jika terjadi perselisihan, pekerja dapat mengajukan sengketa melalui mediasi atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengusaha yang melanggar ketentuan pembayaran upah dapat dikenakan sanksi administratif dan pidana untuk melindungi hak pekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, ada berbagai pasal yang mengatur tentang perlindungan pekerja baik secara perlindungan hukum preventif dan

⁶⁶ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

represif.⁶⁷ Berikut penjelasan beserta pasal yang mendukung perlindungan tersebut.⁶⁸

- 1) Perlindungan preventif berfokus pada pencegahan terhadap potensi risiko yang dapat dihadapi pekerja, seperti keselamatan, kesehatan, dan jaminan sosial. Tujuan utamanya adalah memastikan pekerja terlindungi dari dampak negatif yang bisa terjadi selama bekerja.

Pasal 1 angka 21: Mendefinisikan Jaminan Sosial yang mencakup jaminan kesehatan, pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan, sebagai bagian dari perlindungan preventif untuk pekerja.⁶⁹

Pasal 88E ayat (2): Mengatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan, sehingga menjamin pekerja menerima upah yang memadai untuk kehidupan yang layak. Ini juga berfungsi sebagai pencegahan terhadap eksploitasi pekerja.⁷⁰

Pasal 91: Mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, pensiun, dan jaminan hari tua, yang memberikan perlindungan bagi pekerja dari risiko sosial dan ekonomi.⁷¹

⁶⁷ Hadjon Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu (surabaya: PT Bina Ilmu, 1987).105.

⁶⁸ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

⁶⁹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 angka 21.

⁷⁰ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 88E ayat (2).

⁷¹ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 91.

2) Perlindungan represif berfokus pada penegakan hukum dan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pihak lain yang merugikan pekerja. Tujuan dari perlindungan represif adalah untuk memberikan efek jera kepada pihak yang melanggar hak pekerja. Pasal 88E ayat (3): Mengatur sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan mengenai upah minimum dan perlindungan hak pekerja. Ini termasuk denda atau sanksi lain yang diterapkan oleh pemerintah kepada pengusaha yang melanggar peraturan ketenagakerjaan.⁷²

Pasal 96: Menyebutkan prosedur penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, baik melalui jalur mediasi, konsiliasi, maupun arbitrase. Proses ini memberikan mekanisme bagi pekerja yang hak-haknya dilanggar untuk memperoleh keadilan dan penyelesaian yang adil.⁷³

Pasal 106: Mengatur sanksi bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan, termasuk yang berkaitan dengan hak-hak pekerja. Sanksi yang diberikan bisa berupa denda atau bahkan pidana, tergantung pada pelanggaran yang dilakukan.⁷⁴

Pasal 109: Mengatur tentang pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap implementasi UU ini, yang bertujuan untuk

⁷² Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 88E ayat (3).

⁷³ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 88E ayat (2).

⁷⁴ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 106.

memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan perusahaan tidak melanggar ketentuan yang ada.⁷⁵

Dengan adanya perlindungan preventif dan represif ini, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berusaha menciptakan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan hak pekerja, meskipun penerapannya masih menimbulkan pro dan kontra di masyarakat. Perlindungan ini terdapat pada konteks Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) mengacu pada upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja terkait dengan kebijakan upah minimum. Perlindungan preventif berfokus pada tindakan yang dapat menghindari masalah atau sengketa sebelum terjadi, dengan cara menetapkan aturan yang jelas, memperkuat pengawasan, dan menyediakan mekanisme yang memadai untuk penegakan hukum. Sedangkan perlindungan represif ini berfokus pada pemberian sanksi setelah adanya tindakan yang telah dilanggar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.⁷⁶

Dalam konteks hubungan kerja, pekerja dan pengusaha memiliki posisi yang tidak selalu seimbang, sehingga negara perlu hadir untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah melalui kebijakan upah minimum.⁷⁷ Dalam perspektif hukum tenaga kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan hanya sekadar hubungan perdata biasa, tetapi juga memuat dimensi

⁷⁵ Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 109.

⁷⁶ Dhoni Martien, *Perlindungan Hukum Data Pribadi*, (Makassar: Mita Ilmu, 2023), 32.

⁷⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 33.

sosial yang mengharuskan adanya perlindungan terhadap pihak yang lemah, yaitu pekerja. Oleh karena itu, pengaturan upah minimum menjadi penting sebagai upaya menciptakan keadilan dalam hubungan industrial.

Teori hukum tenaga kerja menyatakan bahwa intervensi negara dalam pengaturan upah adalah bentuk tanggung jawab negara dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan manusiawi.⁷⁸ Penetapan upah minimum oleh pemerintah melalui gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dewan pengupahan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum menjadi batas bawah yang tidak boleh dilanggar oleh pengusaha dalam membayar pekerjanya, dan apabila hal ini tidak ditaati, maka negara dapat memberikan sanksi sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam teori pengupahan, upah dipahami sebagai kompensasi atas jasa atau tenaga yang diberikan oleh pekerja. Upah minimum bertujuan untuk menjamin penghasilan pekerja yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak.

Selain itu, terdapat juga konsep upah layak dan upah wajar yang memperhitungkan berbagai aspek seperti tingkat inflasi, pertumbuhan ekonomi, produktivitas, dan kondisi pasar tenaga kerja. Dalam kerangka ini, penetapan upah minimum menjadi instrumen penting agar pekerja tidak dibayar di bawah standar yang telah ditetapkan oleh negara.

Dalam ajaran Islam, hak atas upah yang layak bagi pekerja merupakan bagian dari nilai keadilan yang dijunjung tinggi. Upah bukan hanya sekadar

⁷⁸ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 34.

balas jasa, melainkan hak yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sebagai bentuk penghormatan terhadap usaha dan tenaga yang telah diberikan oleh pekerja. Keadilan dalam pengupahan menjadi perhatian utama dalam Islam karena menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup dan menjaga martabat manusia sebagai makhluk yang dihormati.

Salah satu dasar utama dalam ajaran Islam yang menekankan pentingnya pemberian upah secara adil dan tepat waktu adalah hadis Nabi Muhammad shallallahu ‘alaihi wasallam, yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar radhiyallahu ‘anhuma:⁷⁹

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا

الْحَيَّيَّ اجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْوُهُ

Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya." (HR. Ibn Majah).

Hadis ini secara tegas menunjukkan bahwa Islam mewajibkan pemberi kerja untuk segera membayar upah kepada pekerja tanpa menunda-nunda. Penekanan pada frasa “sebelum kering peluhnya” menggambarkan urgensi dan ketegasan dalam menjaga hak pekerja agar tidak dirugikan, baik secara waktu maupun nilai. Dalam konteks kekinian, hadis ini memberikan landasan moral dan hukum bahwa pengusaha tidak boleh menunda pembayaran upah dengan alasan apa pun yang tidak dibenarkan, karena

⁷⁹ Elfiani, *Akad Ujrah Wa Rahn Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Egaliter, 2022), 96.

keterlambatan upah dapat berdampak langsung pada kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Pesan hadis ini juga mengandung makna bahwa upah merupakan hak yang harus dipenuhi segera setelah pekerjaan selesai dilakukan.⁸⁰ Artinya, dalam hukum Islam, terdapat prinsip penghormatan terhadap waktu dan nilai dari kerja seseorang. Islam tidak memberikan ruang bagi praktik-praktik yang merugikan pihak pekerja, termasuk penundaan upah, pengurangan secara sepihak, atau ketidakjelasan dalam akad kerja. Dalam praktik hubungan kerja, penerapan prinsip ini dapat diwujudkan melalui sistem pengupahan yang transparan, terukur, dan adil, serta dilindungi secara hukum.

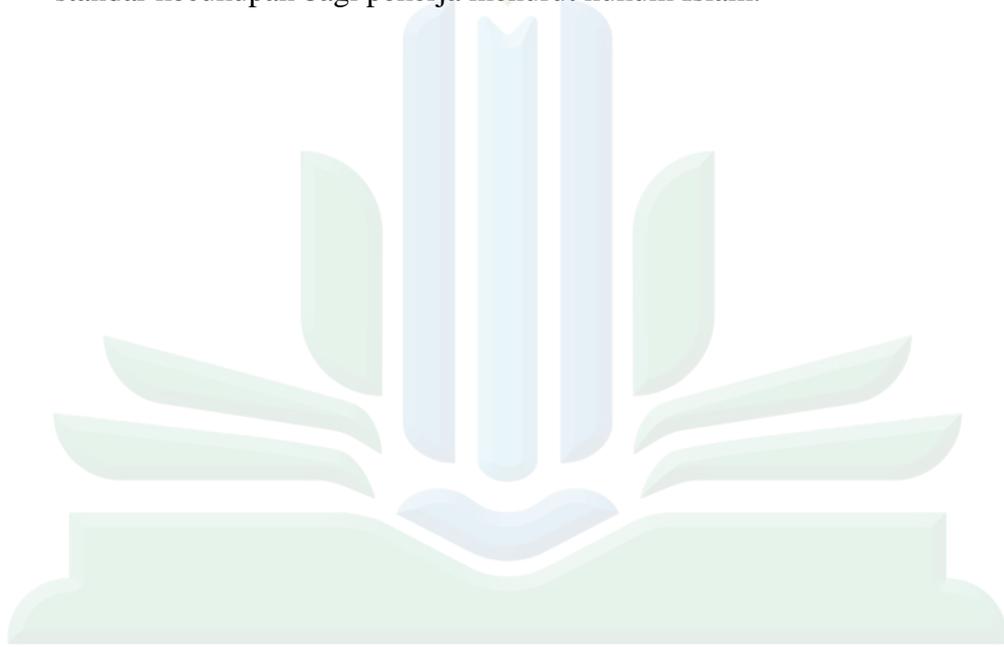
Dengan demikian, hadis tersebut menjadi dasar kuat bahwa sistem pengupahan dalam Islam tidak hanya menekankan nominal upah, tetapi juga kepastian waktu dan etika pemberian. Ketika pengusaha atau pemberi kerja tidak segera memenuhi kewajiban membayar upah, maka mereka telah melakukan bentuk kezhaliman yang bertentangan dengan ajaran Rasulullah.

Hal ini menunjukkan bahwa Islam tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Allah, tetapi juga hubungan antar manusia dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

Sementara itu, setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, penerapan legal protection bagi pekerja dalam aspek keadilan dan kesejahteraan masih tetap relevan karena pengaturan upah tetap mempertimbangkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja serta

⁸⁰ Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Raja Grafindo, 2020), 49.

prinsip akad ijarah dalam hukum Islam. Namun, dari sisi kecukupan, kebijakan ini belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kebutuhan hidup layak, karena formula penetapan upah tidak lagi secara eksplisit berbasis pada KHL, melainkan lebih kepada pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan variabel ekonomi lainnya, sehingga berpotensi belum optimal dalam memenuhi standar kecukupan bagi pekerja menurut hukum Islam.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sebelum pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, legal protection bagi pekerja untuk mendapatkan kebijakan upah minimum telah diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta. Kebijakan ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan keadilan sosial bagi pekerja, sebagaimana ditegaskan dalam teori legal protection menurut Philipus M. Hadjon yang menekankan adanya perlindungan preventif dan represif terhadap hak-hak pekerja. Selain itu, prinsip keadilan dalam pemberian upah juga sejalan dengan ajaran Islam, sebagaimana tercantum dalam Surah Al-A'raf ayat 85, yang menegaskan pentingnya keadilan dalam timbangan, takaran, dan pemberian hak orang lain, termasuk dalam hal upah bagi pekerja. Dengan demikian, pengaturan sebelum pengesahan UU No. 6 Tahun 2023 mengenai pengaturan upah minimum masih berbasis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang mencerminkan prinsip kecukupan, keadilan, dan kesejahteraan sesuai dengan hukum Islam. .
2. Sesudah pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, formulasi upah minimum bergeser dari pendekatan berbasis KHL menjadi lebih fleksibel, yaitu mempertimbangkan variabel inflasi, pertumbuhan

ekonomi, dan indeks tertentu. Namun aspek kecukupan kebutuhan hidup pekerja berpotensi belum sepenuhnya terakomodasi karena tidak lagi menjadi dasar utama penetapan upah. Dalam perspektif hukum Islam, perlindungan terhadap hak pekerja tetap menjadi keharusan syar'ī yang tidak bisa diabaikan. Hal ini sejalan dengan prinsip 'adl (keadilan) dalam teori keadilan distributif Islam, serta pengaturan akad ijarah menurut Mazhab Syafi'ī yang mewajibkan kejelasan manfaat dan imbalan bagi pekerja. Selain itu, menurut teori pengupahan, upah merupakan kompensasi atas jasa pekerja yang harus mampu menjamin penghidupan yang layak, memperhitungkan pertumbuhan ekonomi dan kondisi pasar tenaga kerja. Dalam teori hukum tenaga kerja, intervensi negara dalam pengaturan upah minimum merupakan bentuk tanggung jawab negara untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja secara adil dan manusiawi. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW: *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya"* (HR. Ibn Majah). Maka, meskipun kebijakan pengupahan negara berubah, nilai-nilai Islam tetap menjadi pijakan normatif dalam menjamin keadilan, kesejahteraan, dan hak-hak pekerja.

B. Saran

1. Pemerintah diharapkan tetap mempertahankan prinsip dasar penetapan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai pijakan utama dalam menetapkan kebijakan upah minimum, agar

perlindungan terhadap hak pekerja tetap maksimal dan mampu menjamin kesejahteraan pekerja secara merata di seluruh daerah, serta menghindari kesenjangan sosial yang dapat terjadi akibat ketidakseimbangan penghasilan.

2. Dalam penerapan kebijakan upah yang baru, diharapkan pemerintah dan pengusaha lebih memperhatikan prinsip keadilan distributif dalam Islam dan prinsip ijarah, dengan memberikan upah secara layak dan tepat waktu. Pemerintah juga perlu memperketat pengawasan terhadap praktik pengupahan agar tidak terjadi penyimpangan yang merugikan pekerja, serta memperluas edukasi nilai-nilai hukum Islam dalam pengaturan ketenagakerjaan sebagai landasan moral dalam hubungan industrial.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : CV . Jumanatul Ali Art,2004).
- Elfiani, *Akad Ujrah Wa Rahn Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Egaliter, 2022).
- Endeh Suhartini. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020).
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Arjasa Pramata. Bandar Lampung, 2020).
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003).
- Harahap, Arifuddin Muda, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, China's Naval Operations in the South China Sea* (Malang: Literasi Nusantara, 2020).
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020).
- Henni Syafriana Nasution dan Abdillah, *Bimbingan Konseling: Konsep, Teori dan Aplikasinya*, (Medan: Mumtaz Adverseting, 2019).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: rajawali press, 2010).
- Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : CV . Jumanatul Ali Art, 2004).
- Martien, Dhoni. *Perlindungan Hukum Data Pribadi*, (Makassar: Mita Ilmu, 2023).
- Muslih, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010).
- Philipus M, Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. PT Bina Ilmu.(surabaya: PT Bina Ilmu, 1987).
- Sabiq sayyid,, *Fikih Sunnah*, terj. Kamaluddin A. Marzuki, (Bandung: Alma`arif,

1988)

Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013).

Solikin, Nur. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (Pasuruan: CV Qiara Media, 2012).

Suhartini, Endeh, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020).

Suhartini, Endeh. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Raja Grafindo, 2020).

Suhartini, Endeh. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT Raja Grafindo, 2020).

Sumarsono, Sonny. *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).

Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (UIN KHAS Jember Press, 2021).

Wahab, agus fian. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: rajawali press, 1993).

Jurnal

Adiwinarto, Sulistio, Tegar Pamungkas Putra Mahardika, and Titan Leeavi.

“Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.” *National Multidisciplinary Sciences* 2, no. 4 2023

Agishintya, Chika, and Siti Hajati Hoesin. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum.” *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)* 7, no. 2, 2021.

Arrista Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja”, *Jurnal DPR RI*, Juni 2014.

Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Professional:*

Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik 10, no. 1.

Deviani, Eka, Rifka Yudhi, and Daffa Ladro Kusworo. "Minimum Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru Identifying The Impact Of Minimum Wage Policy Changes On Improving Workers " Welfare According To The Latest Labour Copyright Law Peraturan Pemerintah Pengganti U" 12, no. 2, 2024.

Iman Teguh Santoso, Krisna Rizki Abdilah, M. Sobirin, Nona Elya Agustina, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan, Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja", *Jurnal Ikamakum*, Vol 3, No 1, Juli 2023.

Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja," *Jurnal Preferensi Hukum* 2, no. 3, 2021.

Izzaty, and Rafika Sari. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 4, no. 2, 2013.

Lestari, Veronika Nugraheni Sri, Dwi Cahyono, and Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. "Sistem Pengupahan Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017).

Maryam, Siti, Endeh Suhartini, and Ani Yumarni, Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah, *Analytical Biochemistry*, vol. 11 (Depok: PT. Raja Grafindo Persada), 2020.

Satria Hadi Wibowo, Rasji. "Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial." *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 9 (2023).

Suhartini, Endeh, "Sistem Pembayaran Upah Pekerja," *Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 6, no. 2 (2015).

Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5, no. 1 (2014).

Yahman dan Firdaus Ananta Wibawa, "Kajian Hukum Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Anak Pada Sektor Informal Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Magister Ilmu Hukum*,

Vol. 13 No. 2 (2023).

Zulianto, Ahmad Irfan. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Memperoleh Upah Dibawah Upah Minimum.” *Jurnal Penelitian Hukum* 3, no. 05 (2023).

Kitab

Kementrian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : CV . Jumanatul Ali Art,2004).

Syafi“i Imam, *kitab al umm* (fiqh fikih fiqih).

Skripsi

Indarti, “tinjauan yuridis terhadap perlindungan hukum pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu menurut undang-undang nomor 6 tahun 2023” Skripsi: Universitas Islam sultan agung semarang,2023.

Husnaeni, Novia “Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja (Kasus Pada Sektor Industri Sedang Dan Besar Di 6 Provinsi Pulau Jawa Tahun 2000-2019)”, Skripsi: Universitas Pendidikan Indonesia, 2021.

Kurniawan, Dadang, “Perlindungan bagi pekerja pt Indomarco Prismatama Sumbersari Jember perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam, Skripsi UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2018.

Salsabila, Alfiya Yunia, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N Perspektif UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik), Skripsi: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,2023.

Wati, Agustin dwi mahardika,” analisis penerapan kebijakan upah minimum kota pada karyawan swalayan (Studi Kasus Di Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan)”, Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo,2020.

Undang-undang dan peraturan lainnya

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Permenaker Nomor 01/Men/1996 juncto Permenaker Nomor 03/Men/1997 tentang Upah Minimum

Website

Balqis Fallahnda, Apa Isi UU Cipta Kerja 2023 yang Ditolak Buruh” 3 oktober 2023 dari <https://tirto.id/mk-tolak-gugatan-perppu-uu-cipta-kerja-apa-isi-yang-ditolak-buruh-gQCg>

Indah Nurul Ainiyah, “Kontroversi Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan Inkonstitusional Bersyarat”, November 20, 2020, <https://hukum.umsida.ac.id/kontroversi-uu-cipta-kerja-pasca-putusan/>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Latifa
 Nim : 214102020019
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Fakultas : Syariah
 Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
 Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 23 Mei 2025

Saya yang menyatakan



Siti Latifa

NIM. 214102020019

BIODATA PENULIS



A. Biodata Diri

Nama : Siti Latifa
NIM : 214102020019
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 23 Agustus 2001
Alamat : Dusun Krasak, Rt/Rw:004/005,
Pancakarya, Kec.Ajung, Kab. Jember.
Fakultas : Syariah
Jurusan /Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Email : sitilatifa.232@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Al- Hidayah
2. SDN Pancakarya 03
3. SMP Negeri 01 Ajung
4. SMA Unggulan BPPT Darus Sholah Jember
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember