

**PASAL KONTROVERSIAL UU CIPTA KERJA KLASTER
KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF
KEPASTIAN HUKUM AL-BUTHI¹**

Abdullah Sani Kurniadinata, Nawir Yuslem, Hasan Matsum

(Program Doktor Prodi Hukum Islam Pascasarjana UIN Sumatera Utara)

sani26836@gmail.com

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

Kata Kunci: *Pasal Kontroversial, Hak Pekerja, Kepastian Hukum.*

Abstract: The Civil rights are the rights of citizens derived from the constitution or laws of a country, including the civil rights of workers. The problem regarding workers' civil rights as will be explained in this study is that the rights of workers are listed in several articles of the Labor Cluster Job

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

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

Creation Act and are considered very controversial and lack firmness so that it can lead to disharmony in their arrangements. These articles are Article 79 paragraph 2 which explains the right to rest and two months sabbatical, Article 88b and Article 88c which explains the sectoral minimum wage that is not based on Decent Living Needs, Article 59 which explains the contract period, and Article 42 concerning foreign workers permits which are only based on the ratification of the foreign worker utilization plan. The type of research carried out in this study is Islamic Law Research in the Domain of Doctrine (Thoughts), which analyzes several Articles of the Employment Cluster Law on Employment Clusters in the Legal Certainty Perspective of Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi. As a finding in this study, the authors found that there were several articles of the Employment Cluster Employment Act that did not provide legal certainty.

Keywords: *Controversial Articles, Worker Rights, Legal Certainty.*

A. Pendahuluan

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

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

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

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

sudah jelas bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dengan perempuan dalam hakikat penghambaan ini.⁵

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

Dalam kaitannya dengan dunia industri dan ketenagakerjaan, yang diharapkan Pemerintah adalah perubahan model industri masa depan yang lebih bergantung pada pemanfaatan teknologi. Hal tersebut akan disesuaikan oleh Pemerintah dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja untuk menjawab tuntutan industri, seperti ketenagakerjaan dan regulasi ketenagakerjaan yang dapat mengadopsi perubahan model hubungan kerja yang diciptakan oleh industri. Itu dilakukan oleh Pemerintah guna menarik investasi asing ke Indonesia. Bagi investor, saat ini mereka semakin mencari keseimbangan yang mengedepankan kedekatan dengan permintaan (pasar) dan inovasi.⁸

Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law membutuhkan partisipasi lembaga-lembaga hukum dan masyarakat dalam menetapkan aturan-aturan yang dimuat pada pasal-pasal Undang-Undang agar tidak terjadi ketimpangan dan disharmoni peraturan. Sebagai perbandingan tentang pemberlakuan Undang-Undang Omnibus Law di Negara lain, adalah seperti di Amerika Serikat dan Irlandia

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

6 Odhe Abdul, *UNDANG-UNDANG DASAR 1945 (AMANDEMEN LENGKAP)* (Tangerang: TSmart, 2016), h. 36-37

7 Adnan Hamid, *Analysis of the Importance of Omnibus Law "Cipta Kerja" In Indonesia*, International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Volume 08, Issue 08, Pages LLA-2020-236-250, 2020 | Website: www.ijsrm.in ISSN (e): 2321-3418, DOI: 10.18535/ijsrm/v8i08.la01

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

yang menunjukkan kontribusinya dalam mengantarkan gejala hiperregulasi yang rentan dan menghambat pembangunan ekonomi. Dalam praktiknya, Omnibus Law di negara-negara tersebut diatur dengan partisipasi publik yang minimal dengan debat terbatas dan kemungkinan besar pertukaran kepentingan politik yang berubah. Kemudian substansi dan teknik pembentukan undang-undang di negara-negara tersebut berhasil menerapkan omnibus law karena membahas klausul subjek tunggal, berbeda dengan di Indonesia. Perbandingan di atas perlu disesuaikan dengan konteks Indonesia untuk diberlakukannya omnibus law. Dalam melakukan hal tersebut, partisipasi masyarakat tetap harus diperhatikan meskipun Omnibus Bill yang sehat penting untuk dibentuk dengan metode omnibus.⁹

B. Metode Penelitian

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

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

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

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

Adapun pendekatan metodologis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis, yaitu: Pendekatan Undang-undangan (*Statute Approach*). Pendekatan terhadap undang-undang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan prinsip-prinsip kepastian hukum, atau antara undang-undang dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Pada penelitian disertasi ini, hak-hak pekerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi bagian dari penelitian karena bersinggungan langsung dengan penerapan hak-hak pekerja.

C. Pembahasan:

1. Pengertian hak-hak sipil pekerja

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

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

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

11 *Ibid*, h. 1316

12 <https://brainly.co.id>

13 Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 2

14 “*واما تعنى بالأهلية الحقوق المدنية، من تملك و تصرف بالملكات، وانفاذ للعقود والعلاقات ونحوها*” al-Buthi, *al-Mar'ah...*, h. 49

2. Hak Bekerja Sebagai Hak Kesetaraan

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

a. Hak-hak "*Maknawiyah*".

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

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

b. Hak-hak "*Kepemilikan*".

Hak-hak *kepemilikan* diantaranya adalah:

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

c. Hak-hak "*Kesetaraan*".

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

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

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

3. Hak untuk bekerja dan menerima upah

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan, salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara bagi pria dan wanita untuk bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang

¹⁵ al-Buthi, *al-Mar'ah...*, h. 50-55

bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan. Jika pemberi kerja berkomitmen untuk menjadikan orang yang ditugaskan bekerja sesuai royalty yang diminta, maka prestasi kerja yang dilaksanakan tersebut harus mendapatkan upah yang penuh, setelah pekerjaan selesai sepenuhnya dilaksanakan, terlepas dari jenis apa saja pekerjaannya.¹⁶

1. Hak melakukan sewa menyewa dan mendapatkan jaminan keamanan

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

2. Hak melakukan tindakan hukum

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi mengatakan, tidak peduli seberapa banyak kamu memikirkan hukum yang lalu, merenungkan hukum modern, serta hukum buatan manusia. Kamu tidak akan menemukan apa pun seperti apa yang ditetapkan al-Qur'an dalam hal prinsip. Saling menjaga antara laki-laki dan perempuan, yang semua bagian itu terkait dengan hak dan syarat bagi laki-laki dan perempuan. Kamu dapat menyadari apa yang telah kami

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

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

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

sebutkan, bahwa Islam hanya menetapkan hak ini untuk perempuan, dengan segala konsekuensi dan persyaratannya sejak awal keberadaannya. al-Qur'an adalah sumber dari hak ini, seperti yang telah kamu lihat bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama. Itu semua adalah sumber dari semua prinsip dan aturan Hukum Islam.¹⁹

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

1. Analisa Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum adalah asas yang menyatakan bahwa tidak ada suatu perbuatan yang dapat dihukum kecuali atas kekuatan ketentuan peraturan yang ada dan berlaku pada perbuatan itu. oleh karena itu, tidak ada sesuatu pelanggaran sebelum ada ketentuan hukum yang mengaturnya.²⁰ Terkait dengan asas kepastian hukum tersebut, Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan tentang ketentuan syari'at Islam sebagaimana yang dirumuskan dari wahyu al-Qur'an dan Sunnah, yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim khususnya pemerintah (penguasa). Ia menjelaskan:

“Allah SWT menjadikan seorang khalifah untuk mengemban misi penegakkan hukum Allah diantara manusia dengan adil. Yang dimaksud seorang khalifah itu adalah anak keturunan Adam, yang apabila ia menempati posisi sebagai khalifah (pemimpin), maka ia harus taat kepada Allah SWT dan menegakkan hukum/aturan dengan adil di antara manusia”.²¹

Pada poin ini, Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menyebutkan fungsi pemimpin yang berperan dalam penegakan hukum sebagai pusat lembaga yang mengontrol pelaksanaan (hukum), sehingga masyarakat mendapatkan jaminan hak-hak mereka, baik itu jaminan hak bekerja, hak mendapatkan upah dan hak-hak dasar

19 ”ومما تأملت في الشرائع والقوانين الوضعية القديمة والحديثة، فلن تجد في شيء منها هذا الذي قضى به القرآن من مبدأ الولاية المتبادلة بين الرجل والمرأة، التي إليها مرد سائر الجزئيات المندرجة في حق الاهلية لكل من الرجل والمرأة على السواء. و بوسعك ان تتبين مما قد ذكرناه، ان الإسلام إنما ارسى هذا الحق للمرأة، بكل نتائجه ومستلزماته، منذ فجر وجوده. فالقران هو مصدر هذا الحق، كما قد رأيت، لكل من الرجل والمرأة على السواء. وهو ينبوع المبادئ والاحكام الإسلامية كلها. إذن، فما قد ذكرناه هنا، بل ما قد ذكرنا به، من تطبيقات حق الاهلية الذي ارسته الشريعة الإسلامية للمرأة، ليس تحديثاً او تطويراً مناً لشيء من شرائع الإسلام، حسب تعبير بعض من يحلو لهم الافتئات على الإسلام، ومن ثم يحلو لهم الكذب على المسلمين الذي يبرزون للناس حقائقه ويكشفون في امانة عن مضامينه ودخائله“.

Ibid, h. 55

20 Adam, *Hukum...*, h. 173

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

lainnya. Inilah bagian dari kepastian hukum yang disampaikan oleh Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi. Selain itu, ia juga menyebutkan peran lembaga-lembaga lain yang berfungsi memberikan kepastian hukum. Ia mengatakan:

“Di antara tugas lembaga pemerintahan yang mungkin berada pada jalur fungsi politik, adalah peradilan (penegakan hukum). Meski memiliki banyak wewenang dengan pelaksanaan putusan hukum terhadap para penggugat (penuntut keadilan), namun dari sudut pandang hukum kewenangan itu merupakan bagian dari sistem pemerintahan dalam Islam, itu adalah bagian dari struktur politik negara”.²²

Dari penjelasan ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepastian hukum menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-B-uthi mencakup beberapa unsur, yaitu:

1. Pemerintahan yang sah (نظام الحكم).
2. Lembaga peradilan (penegak hukum) (القضاء).
3. Aturan yang berlaku bagi semua orang (النظام أو القانون).
4. Masyarakat yang tunduk pada aturan (المجتمع).
5. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan (الانسانية).
6. Perlindungan dan pengawasan (رعاية الحقوق).
7. Putusan hukum (الحكم).

Pendapat ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Jan Michiel Otto tentang kepastian hukum. Menurutnya, kepastian hukum yang sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Untuk itu ia mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan dalam situasi tertentu, yaitu: *Pertama*, tersedia aturan-aturan yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui Negara. *Kedua*, instansi-instansi pemerintahan menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya. *Ketiga*, warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut. *Keempat*, hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum. *Kelima*, keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.²³

²² Al-Buthi, *al-Mar'ah...*, h. 79

ومن الوظائف التي قد تندرج في سلك الوظائف السياسية ، القضاء . فهي وإن كانت تغني بتنفيذ الأحكام الشرعية بين المتخاصمين ، إلا أنها من حيث هي جزء من نظام الحكم في الإسلام ، تعد جزءاً من البنية السياسي للدولة

²³ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir* (Bandung: PT. Revika Aditama, 2006), hal. 82-83.

Analisis dan evaluasi terkait tersedianya aturan-aturan yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*) sebagaimana yang diterbitkan oleh dan diakui Negara mengidentifikasi beberapa hal penting, yaitu: *Pertama*, ketepatan jenis peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan. *Kedua*, potensi disharmoni pengaturan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan. *Ketiga*, kejelasan rumusan peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan. *Keempat*, kesesuaian norma²⁴ dengan asas materi muatan ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan²⁵. *Kelima*, efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan.²⁶

2. Pasal-Pasal Kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kepastian Hukum Menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi

a. Waktu istirahat dan cuti.

1. Regulasi pasal-pasal tentang waktu istirahat dan cuti

Waktu istirahat dan cuti dijelaskan pada Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yaitu:

Pertama, Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi: “b.istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.²⁷

Kedua, Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja: “Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh

24 Ciri-ciri norma hukum adalah aturannya pasti (tertulis), mengikat semua orang, memiliki alat penegak aturan, dibuat oleh penguasa, bersifat memaksa dan ada sanksi. R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), h. 32

25 Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi hal berikut: *Pertama*, asas terbuka, yaitu: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja, dan upa. *Kedua*, asas bebas, yaitu: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan agar tidak ada unsur pemaksaan. *Ketiga*, asas objektif, yaitu: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan harus memerhatikan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi. *Keempat*, asas adil dan setara, yaitu: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik. *Ibid*, h. 71

26 Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, BPHN KEMENKUMHAM, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan* (Jakarta: BPHN KEMENKUMHAM, 2018), h. 4

27 Erik dkk, *HIMPUNAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG KETENAGAKERJAAN (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR. 13 TAHUN 2003 DAN PENJELASANNYA DISERTAI PERATURAN YANG TERKAIT)* (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2018), h. 33

paling sedikit meliputi: “b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.²⁸

Ketiga, Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021: Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: “a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.²⁹

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

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan, bahwa ketentuan istirahat mingguan yang dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja atau aturan 5 hari kerja pada Undang-Undang Cipta Kerja dihapus. Akan tetapi kemudian aturan itu dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tersebut, dan pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan kemudian diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, maka aturan 5 hari kerja tetap masih berlaku, akan tetapi jam kerja perhari menjadi 8 jam kerja. Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang hak istirahat dan cuti, tidak ada potensi disharmonisasi pengaturan, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, sesuai antara norma dengan asas, dan efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Akan tetapi persoalan muncul pada poin tentang istirahat panjang yang sebelumnya di atur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 79 huruf d: “Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”.³⁰

²⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 543-544

²⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, h. 14-15

³⁰ Erik dkk, HIMPUNAN., h. 33

Ketua KSPI Said Iqbal mengatakan: “Soal ketentuan istirahat panjang dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tidak mengatur lagi jangka waktu istirahat panjang. Ini tentu berpotensi menghilangkan istirahat panjang yang selama ini dinikmati buruh.³¹ Artinya ada potensi disharmonisasi pengaturan dalam hal itu, sehingga ada norma yang tidak sesuai dengan asas, yaitu norma yang mengikat semua orang dengan asas keadilan yang setara.

Bekerja dengan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan sebagai dasar nilai-nilai keadilan harus tertuang dalam peraturan yang mengikat setiap pekerja. Lebih jauh terkait dengan hak-hak cuti dan istirahat sebagai manusia yang bekerja, pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi mendorong suatu kesadaran tentang hak-hak ke-Tuhanan yang juga tidak terlepas dari persoalan manusia. Tujuannya tidak hanya untuk mendapatkan suatu keseimbangan sosial masyarakat saja dalam bekerja, tetapi keseimbangan mental dan ruhaniah merupakan bagian penting yang mendukung terlaksananya kegiatan ketenagakerjaan yang baik.

Pasal 79 ayat 2 huruf b yang berubah pada Undang-Undang Cipta Kerja, kemudian dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu bahwa ketentuan istirahat mingguan yang dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja atau aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetap memberikan kemudahan dan maslahat bagi setiap pekerja untuk mendapatkan hak istirahat dan cuti kerja. Hak-hak dasar pekerja sebagai kebutuhan pokok (*adh-Dharuri*) masih menjadi prioritas demi terlaksananya tugas bekerja. Hanya saja, walaupun hak-hak itu tidak dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35, akan tetapi pelaksanaannya berdasarkan aturan dalam Perjanjian Kerja (Peraturan Perusahaan), maka pemerintah sebagai lembaga yang berwenang mengawasi harus dapat memberikan perlindungan kepada setiap warga negara. Dalam hal ini, norma alat penegak hukum peraturan harus sejalan dengan asas terbuka yang memberikan informasi kepada tenaga kerja secara jelas.

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

Regulasi dan analisis pasal 79 ayat 2 tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif kepastian hukum Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum	Temuan Dan Rekomendasi
<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>Permasalahan: Istirahat Panjang selama dua bulan tidak dicantumkan secara jelas pada ketentuan UU Cipta Kerja.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pada pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan: <i>Huruf b:</i> "Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".</p> <p><i>Huruf d:</i> "Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun".</p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pada pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan: "b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".</p> <p>Ayat 5: Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>	<p>Analisa Teori:</p> <p>Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menjamin "hak istirahat dan cuti" pada poin pasal tertentu tetapi menghilangkan poin yang lain, yaitu poin d tentang istirahat panjang selama dua bulan yang sebelumnya disebutkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Itu artinya ada hak-hak tertentu yang tidak diberikan lagi kepada pekerja, sehingga mengurangi rasa keadilan dan kepastian hukum.</p> <p>Perspektif Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi:</p> <p>Dalam perspektif pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi, ia mengutamakan penyelesaian hak-hak pekerja (termasuk hak istirahat dan cuti) dapat diselesaikan dengan melihat dasar tingkatan maslahatnya. Sejalan dengan itu, ketetapan mengenai perubahan redaksi pada pasal 79 ayat 2 huruf b, dan penghapusan poin huruf d kiranya telah mengurangi makna maslahat yang sebenarnya sebagai tujuan dari maqashid asy-Syari'ah, yaitu menghilangkan ruang istirahat panjang 2 bulan setelah masa kerja 7-8 tahun yang sebelumnya diberikan, sehingga memunculkan ketidakpastian hukum. Prinsip kepastian hukum dalam pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan: "Kepastian hukum itu harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan". Dengan demikian menurut peneliti akan menghilangkan potensi disharmoni peraturan.</p>	<p>Temuan peneliti dalam menganalisa pasal yang menjelaskan aturan "hak istirahat panjang" mengindikasikan adanya potensi "disharmonisasi pengaturan" dalam hal itu, karena ada norma yang tidak sesuai dengan asas, yaitu norma yang mengikat semua orang dengan asas keadilan yang setara. Akibatnya akan memunculkan ketidakpastian hukum.</p>
<p>4.</p>	<p>Ketentuan PP No. 35 Tahun 2021: Pada pasal 22 PP No. 35 tahun 2021 disebutkan: "Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".</p>		

b. Pasal tentang upah.

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

Aturan tentang upah dijelaskan pada Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yaitu: *Pertama*, Pasal 88 ayat 1, 2, 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: a. upah minimum; b. upah kerja lembur; c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan; d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; f. bentuk dan cara pembayaran upah; g. denda dan potongan upah”.³²

Kedua, Pasal 88b dan 88c Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 88b: “Upah ditetapkan berdasarkan: a satuan waktu; dan/atau, b. satuan hasil. (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.³³ Pasal 88c: “Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/ kota yang bersangkutan. Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah dijelaskan pada pasal 88, yang kemudian pada Undang-Undang Cipta Kerja antara pasal 88 dan pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni pasal 88a, pasal 88b, pasal 88c, pasal 88d dan pasal 88e.³⁴

³² Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 36

³³ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 546

³⁴ *Ibid*, h. 545-547

Ketiga, beberapa Pasal Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan. Permasalahan upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yaitu pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18 dan pasal 19 (tentang upah satuan waktu dan upah satuan hasil), dan pasal 23, pasal 24 dan pasal 25 (tentang upah minimum).³⁵

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

BAB III

Upah berdasarkan satuan waktu Dan/atau satuan hasil:

Pasal 14:

Upah ditetapkan berdasarkan: a. satuan waktu; dan/atau b. satuan hasil.

Pasal 15:

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

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

Pasal 16:

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh
- (3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.
- (4) Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut:

$$\text{Upah per jam} = \frac{\text{Upah sebulan}}{126}$$

126

(5) Angka penyebut dalam formula perhitungan Upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu secara signifikan.

(6) Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

Pasal 17:

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

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

Pasal 18:

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

Pasal 19:

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

BAB V

Upah Minimum

Pasal 23:

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

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

Ada kekhawatiran terkait ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Presiden KSPI Said Iqbal mencatat beleid ini sama seperti Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus upah minimum sektoral. Hal ini akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor industri. Padahal, harus dibedakan upah minimum bagi industri besar yang padat modal dan industri kecil. Selain itu, formula perhitungan upah minimum sangat rumit dan tidak riil. Said Iqbal mengatakan, “seharusnya yang menjadi acuan perhitungan upah minimum menggunakan komponen kebutuhan hidup layak (KHL) yang terdiri dari beragam barang kebutuhan buruh setiap hari”.³⁶ Oleh karena itu, menurut peneliti aturan ini dapat memunculkan persoalan disharmonisasi pengaturan, karena tidak cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan tentang patokan upah minimum, dan tidak sesuai dengan asas objektif.

Berkaitan dengan poin upah satuan waktu dan upah minimum, Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan:

“Salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara antara pria dan wanita dalam bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas

Pasal 24:

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

Pasal 25:

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

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

pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan.³⁷

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

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

Regulasi dan analisis pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dalam perspektif kepastian hukum

Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum	Temuan Dan Rekomendasi
1.	Permasalahan: Ketentuan upah minimum tidak berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).	Analisa Teori: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum/jaringan pengaman telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Secara teori telah diatur oleh undang-undang/peraturan yang ditentukan dan telah memberikan kejelasan rumusan peraturannya.	Terkait pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan upah itu harus jelas sesuai dengan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Aturan upah minimum yang tak sesuai dengan KHL ini dapat memunculkan persoalan d i s h a r m o n i s a s i pengaturan, karena tidak cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan tentang patokan upah minimum, dan tidak sesuai dengan asas objektif.
2.	Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang satuan upah waktu dan upah minimum disebutkan: <i>"Ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menjelaskan tentang upah sebagaimana pada pasal 88 saja. Ayat (4):"Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruh a berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi".</i>	Perspektif Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi: Dalam perspektif pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi dijelaskan bahwa dalam persoalan upah yang diberikan kepada pekerja, sesungguhnya melihat kepada kualitas dari seorang pekerja, bukan pada jenis kelaminnya. Ketentuan itu diberikan sebagai hak keadilan berdasarkan komitmen/perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja yang sesuai dengan asas keadilan dan kesetaraan. Prinsip kepastian hukum konsep Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan bahwa:"Kepastian hukum itu harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan", dengan demikian harus ditentukan sesuai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), kecuali dalam kondisi tertentu.	
3.	Ketentuan UU Cipta Kerja: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan: <i>"Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Dan ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah".</i>		
4.	Ketentuan PP No. 36 Tahun 2021: Satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18, pasal 19, pasal 23, pasal 24 dan pasal 25. (Telah disebutkan sebelumnya).		

c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Regulasi pasal tentang syarat pekerja waktu tertentu.

Aturan tentang PKWT dijelaskan pada Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yaitu: *Pertama*, Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a.pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.³⁸

Kedua, Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004, yaitu: “PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun dijelaskan pada pasal 3 sebagai berikut: “ayat (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Ayat (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Ayat (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan”.³⁹

³⁸ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 23

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

³⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, h. 2 :Pasal 3

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

Ketiga, Perubahan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja, Ketentuan Pasal 59 dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: “Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.⁴⁰

Keempat, Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yaitu:” Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”.⁴¹

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

⁴⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 539

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

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

⁴¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, h. 7-8

Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

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

2. Teori dan analisis kepastian hukum pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Presiden KSPI Said Iqbal mengatakan, “PKWT pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang dibatasi selama 5 tahun. Akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, selain mengatur batas kontrak juga mengatur periode kontrak selama 3 periode. Periode pertama kontrak selama 2 tahun, periode kedua perpanjangan kontrak selama 1 tahun dan periode ketiga pembaharuan kontrak selama 2 tahun, sehingga total menjadi 5 tahun. Oleh sebab pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak mengatur adanya periode, maka setelah adanya terminologi “pekerja kontrak seumur hidup”, sekarang dengan adanya peraturan itu berubah menjadi istilah “kontrak yang berulang-ulang”. Boleh jadi setelah kontrak satu minggu akan ada pemecatan, atau setelah setahun berikutnya, dan akhirnya kondisi itu menjadi rentan dengan pemecatan.⁴²

Selain itu menurut peneliti, jika aturan tentang masa kontrak itu tidak diiringi dengan adanya alternatif jenjang karir menjadi karyawan tetap, sementara pekerjaan tersebut memungkinkan untuk berlangsung terus menerus, maka hal itu akan memunculkan suatu kecemburuan sosial, khususnya terhadap karyawan yang telah resmi sebagai karyawan tetap di perusahaan itu. Menurut peneliti, jika ada alasan yang kuat terkait aturan sistem kontrak yang masih bisa diperpanjang setelah masa lima tahun, berikut ada penerimaan yang tidak memunculkan suatu kecemburuan karena alasan yang kuat, maka kondisi seperti itu tidak bertentangan dengan dua prinsip keadilan. Akan tetapi jika sebaliknya kecemburuan itu muncul karena suatu alasan yang kuat, misal perusahaan mendapatkan untung yang besar dan mampu mengangkat pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, maka aturan tentang PKWT harus ditinjau kembali kemanfaatannya.

Oleh karena itu, satu sisi aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang PKWT, tetapi juga berpotensi memunculkan disharmonisasi pengaturan karena aturan tersebut tidak mencakup periode kontrak dan sistem jenjang karir untuk menjadi pekerja tetap.

Jika persoalan tentang perubahan aturan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dianalisa dengan konsep pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi yang mengedepankan teori *maqashid asy-Syari'ah*, maka tujuan dari masalahat/prioritas perubahan masa kerja kontrak harus dapat diukur tingkat kemaslahatannya.

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

Apabila aturan perubahan itu justru mengurangi hak-hak pekerja kontrak, sehingga pekerja tidak akan pernah menjadi pekerja tetap, dengan alasan bahwa regulasi tentang PKWT membolehkan untuk memperpanjang masa kontrak, maka itu akan mengurangi rasa keadilan terhadap pekerja kontrak. Norma hukum yang mengikat semua orang dan asas rasa keadilan dan kesetaraan harus tercakup dalam peraturan kerja, khususnya yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Regulasi dan analisis pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif kepastian hukum Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum	Temuan Dan Rekomendasi
1.	<p>Permasalahan: Perubahan aturan masa kontrak dari 3 tahun menjadi 5 tahun tanpa adanya masa periode.</p>	<p>Analisa Teori: Menurut peneliti, dengan dihapusnya ketentuan masa kontrak selama 3 tahun dan dibolehkan maksimal selama 5 tahun, kemudian setelah itu dapat diperpanjang tanpa adanya jenjang karir menuju status tetap, maka itu artinya tidak ada batasan aturan sampai kapan seorang pekerja bisa dikontrak karena dapat diperbaharui masa kontraknya. Secara teori aturan seperti ini tidak membuka ruang karir untuk meningkat menjadi pekerja tetap.</p>	<p>PKWT pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang dibatasi selama 5 tahun. Akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang K e t e n a g a k e r j a a n Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya telah menjamin kepastian hukumnya secara jelas, yaitu selain mengatur batas kontrak juga mengatur priode kontrak selama 3 priode sebagai bentuk perlindungan dan pengawasan.</p>
2.	<p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang PKWT: <i>"Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a.pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b.pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun".</i> <i>"Ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun". Setelah itu dapat diperbaharui berdasarkan ayat 3 (tiga) sebelumnya.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 59 UU Cipta Kerja tentang PKWT berubah menjadi: <i>Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu"</i> <i>"Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap"</i></p>	<p>Perspektif Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi: Terkait dengan PKWT, konsep Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja. Suatu norma hukum yang mengikat semua orang berikut asas rasa keadilan dan kesetaraan dalam hukum ketenagakerjaan, haruslah tercakup dalam poin-poin peraturan kerja secara komprehensif, khususnya yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebaiknya tetap menerapkan sistem periodik. Prinsip kepastian hukum menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi adalah, bahwa "kepastian hukum itu harus memberikan perlindungan dan pengawasan", termasuk juga dalam memberikan ruang jenjang karir.</p>	
4.	<p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 8 ayat 1 PP No. 35 tentang PKWT disebutkan: <i>"Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun".</i></p>		

d. Pasal tentang Tenaga Kerja Asing (TKA)

1. Regulasi pasal 42 ayat tentang kemudahan bagi pekerja asing

Aturan tentang TKA dijelaskan pada Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah, yaitu: *Pertama*, Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan. “Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing”.⁴³

Kedua, Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan Pasal 42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6 disebutkan: “Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.⁴⁴

43 Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 18

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

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

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Ketiga, Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing, yaitu: "Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri".⁴⁵

2. Teori dan analisis kepastian hukum pasal 42 tentang kemudahan bagi pekerja asing

Kalangan serikat buruh pada prinsipnya menolak Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya terutama klaster ketenagakerjaan. Said Iqbal menilai Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya merugikan buruh. Ia menyoroti sejumlah ketentuan dalam beberapa hal pada Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang TKA. Ia mengkritik mekanisme pengawasan terhadap TKA yang sebelumnya menggunakan izin untuk bisa bekerja di Indonesia sekarang diganti dengan pengesahan dalam bentuk rencana penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini dinilai semakin memudahkan TKA terutama yang kompetensi dan keterampilannya rendah masuk ke Indonesia. Ia memprediksi akan semakin banyak buruh kasar dari luar negeri yang masuk ke Indonesia, sehingga mengancam lapangan kerja bagi pekerja lokal.⁴⁶

Oleh karena itu, menurut peneliti aturan tersebut walaupun masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang TKA, akan tetapi dapat memunculkan potensi disharmonisasi pengaturan, karena akan terjadi persaingan peluang kerja yang pastinya berpengaruh kepada kesempatan kerja bagi pekerja dalam negeri. Oleh sebab itu, perlu diiringi dengan pengawasan dan seleksi ketat terhadap TKA, khususnya untuk posisi-posisi strategis.

Terkait dengan kemudahan bagi TKA untuk mendapatkan izin kerja dan adanya peluang jabatan diberikan secara terbuka untuk siapa saja, sebagaimana yang diatur pada pasal 42 tentang kemudahan bagi pekerja asing. Konsep pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi memberikan perspektif terkait itu dalam dua hal. *Pertama*, berkaitan dengan hak setiap orang dalam mendapatkan maslahatnya. *Kedua*, berkaitan dengan maslahat bangsa Indonesia dalam mendapatkan

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

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

pekerjaan untuk menghidupi keluarganya. Dua hal ini tentu harus disikapi dengan pandangan teori *maqashid asy-Syari'ah* tentang manakah yang lebih dianggap prioritas sebagai maslahat bangsa Indonesia saat ini. Pemerintah hendaknya lebih bijak dalam menetapkan Undang-Undang Cipta Kerja terkait hak TKA, karena ini sangat berpengaruh terhadap peluang tenaga kerja Indonesia. Pertimbangan tentang maslahat bangsa dan negara harus menjadi prioritas, minimal tidak terlalu memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia.

**Regulasi Dan Analisis Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja
Tentang Kemudahan Bagi TKA Dalam Perspektif Kepastian Hukum
Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi**

No	Masalah Terkait Regulasi	Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum	Temuan Dan Rekomendasi
1.	Permasalahan: Perubahan izin kerja, dari izin menteri menjadi pengesahan RPTKA bagi TKA.	Analisa Teori: Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak. Menurut peneliti aturan tersebut walaupun masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang TKA, akan tetapi dapat memunculkan potensi disharmoni pengaturan, karena akan terjadi persaingan peluang kerja yang pastinya berpengaruh kepada kesempatan kerja bagi pekerja dalam negeri.	Agar tidak memunculkan potensi disharmoni, maka mekanisme pengawasan terhadap TKA yang sebelumnya menggunakan izin Menteri untuk bisa bekerja di Indonesia, sekarang diganti dengan pengesahan dalam bentuk rencana penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini harus diiringi dengan pengawasan dan seleksi ketat yang diatur dalam pasal UU Cipta Kerja.
2.	Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang TKA: "Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing".		
3.	Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 42 UU Cipta Kerja tentang TKA berubah menjadi: Ketentuan Pasal 42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6: "Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah".	Perspektif Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi: Terkait dengan hak-hak kemudahan bagi TKA di Indonesia, konsep pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi sangat mengedepankan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan dalam bekerja. Pemerintah hendaknya lebih bijak dalam menetapkan Undang-Undang Cipta Kerja terkait izin TKA, karena ini sangat berpengaruh terhadap masalah dan peluang tenaga kerja Indonesia. Prinsip kepastian hukum menurut Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menjelaskan bahwa "Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menjamin perlindungan serta pengawasannya".	
4.	Ketentuan PP No. 34 2021: Pasal 2 PP No. 34 tentang TKA disebutkan: "Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri".		

E. Kesimpulan

Dalam perspektif kepastian hukum pada konsep pemikiran Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi, beberapa pasal pada Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan atau (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan aturan hak istirahat dan cuti. Pada sisi kepastian hukum, pasal ini mengindikasikan adanya potensi "disharmoni pengaturan", karena norma yang mengikat semua orang di dalamnya menghilangkan hak-hak sebelumnya, sehingga memunculkan ketidakpastian hukum. Prinsip kepastian hukum Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menegaskan bahwa "Aturan itu harus diberlakukan secara adil mencakup hak semua orang". Oleh sebab itu, menurut peneliti sebaiknya ketegasan berlakunya kembali hak istirahat panjang dua bulan tetap diberikan sebagaimana aturan sebelumnya.
2. Pasal 88b dan Pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang upah satuan waktu dan upah minimum. Pada sisi kepastian hukum, aturan upah minimum yang tak sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dapat memunculkan persoalan disharmoni pengaturan, karena tidak cukup jelas (tidak disebutkan ketentuan standar KHL) dalam rumusan peraturan perundang-undangan tentang patokan upah minimum. Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa patokan upah hanya berdasarkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi, dan ini tidak sesuai dengan asas objektif. Prinsip kepastian hukum Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menegaskan bahwa: "Aturan itu harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan". Oleh sebab itu, standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) harus menjadi acuannya.
3. Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada sisi kepastian hukum, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur batas kontrak dan mengatur periode kontrak selama 3 periode, telah menjamin kepastian hukumnya secara jelas. Tetapi poin ini berubah pada undang-Undang Cipta Kerja sehingga mengurangi nilai kepastian hukumnya. Prinsip kepastian hukum Muhammad Sa'id Ramadhan al-Buthi menegaskan bahwa: "kepastian hukum itu harus memberikan perlindungan dan pengawasan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan". Oleh sebab itu, menurut peneliti hak-hak pekerja terkait periode kontrak sebaiknya diberikan kembali dalam menjamin kepastian jenjang karir mereka (para pekerja).

4. Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan tentang mekanisme pengawasan terhadap TKA. Pada sisi kepastian hukum, agar tidak memunculkan potensi “disharmoni”, maka mekanisme pengawasan terhadap TKA harus diatur secara ketat dalam pasal Undang-Undang Cipta Kerja. Prinsip kepastian hukum Muhammad Sa’id Ramadhan al-Buthi menegaskan bahwa “Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menjamin perlindungan serta pengawasannya”.

Referensi

- Abdul, Odhe. *UNDANG-UNDANG DASAR 1945 (AMANDEMEN LENGKAP)*. Tangerang: TSmart, 2016.
- Abubakar, Al Yasa'. *Metode Istislahiah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Ananda Arfa, Faisar. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: PrenadaMedia Group, 2016.
- Adam, Panji. *Hukum Islam: Konsep, Filosofi Dan Metodologi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Bambang S, R. Joni *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Bayu Dwi Anggono dan Fahmi Ramadhan Firdaus, *Journal: Omnibus Law in Indonesia: A Comparison to the United States and Ireland*, *Lentera Hukum*, Volume 7 Issue 3 (2020), pp. 319-336. ISSN 2355-4673.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Erik dkk, *HIMPUNAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG KETENAGAKERJAAN (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR. 13 TAHUN 2003 DAN PENJELASANNYA DISERTAI PERATURAN YANG TERKAIT)*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2018.
- Hamid, Adnan. *Analysis of the Importance of Omnibus Law “Cipta Kerja” In Indonesia*, *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* Volume 08, Issue 08, Pages LLA-2020-236-250, 2020 | Website: www.ijssrm.in ISSN (e): 2321-3418, DOI: 10.18535/ijssrm/v8i08.lla01
- Harahap, Syahrin. *Metode Studi Tokoh pemikiran Islam*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

<https://brainly.co.id>

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Mufid, Mohammad. *Belajar Dari Tiga Ulama Syam*. Jakarta: PT. Gramedia, 2015.

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

Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, BPHN KEMENKUMHAM, *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis Dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*. Jakarta: BPHN KEMENKUMHAM, 2018.

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

Ramadhan al-Buthi, Muhammad Sa'id. *al-Mar'ah Baina Tughyan an-Nizam al-Gharbi wa Latha'if at-Tasyri' ar-Rabbani*. Beirut: Dar al-Fikr al-Mu'ashir, tth.

Ramadhan al-Buthi, Muhammad Sa'id. *Minhaj al-Hadharah al-Insaniyyah Fi al-Qur'an*. Damasqus: Afaq Ma'rifah Mutajaddidah, 1981.

Salinan, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*.

Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*. Bandung: PT. Revika Aditama, 2006.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020.