

**UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF
KONSEP AL-MAMLĀKIYYAH MUḤAMMAD SA'ĪD
RAMAĀN AL-BĀṢĪD**

Disertasi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Sidang Tertutup Mahasiswa Program Doktor
Prodi Hukum Islām

Oleh:
Abdullah Sani Kurniadinata
NIM: 4001173027



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**
TAHUN 2021 M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdullah Sani Kurniadinata
NIM : 4001173027
Tempat/Tgl. Lahir : Desa Bulu-Cina 2 September 1975
Pekerjaan : Mahasiswa (S3) Program Studi Hukum Islam
Pascasarjana UIN Sumatera Utara
Alamat : Jl. Militan Ds. Bulu-Cina, Kec. Hamparan
Perak, Kabupaten Deli Serdang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Disertasi yang berjudul
**“UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASTER
KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KONSEP
AL-MAMLŪKIYYAH MUḤAMMAD SA’ID RAMAḌĀN AL-BŪṬĪ”**
benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan
sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, maka
kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 21 April 2021

g membuat pernyataan

Abdullah Sani Kurniadinata

PERSETUJUAN

Disertasi Berjudul:

**UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KONSEP
AL-MAMLÜKIYYAH MUHAMMAD SA'ID RAMAÐAN AL-BÜTÏ**

DISERTASI

Oleh:

ABDULLAH SANI KURNIADINATA

NIM: 4001173027

Setelah Dilakukan Bimbingan
Dapat Disetujui Untuk Diajukan Sebagai Laporan Sidang Terbuka

PEMBIMBING



Prof. Dr. Nawir Yuslem, MA.
NIP. 195808151985031001
NIDN. 2015085801



Dr. Hasan Matsum, M.Ag.
NIP. 196909252002031002
NIDN. 2025096902

ABSTRAK

Nama : Abdullah Sani Kurniadinata

NIM : 4001173027

Judul : Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Dalam Perspektif Konsep al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd

Ramaḍān al-B- []

Hak-hak sipil merupakan hak-hak warga negara yang berasal dari konstitusi atau hukum suatu negara, diantaranya adalah hak-hak sipil pekerja. Permasalahan terbaru terkait dengan hak-hak pekerja yang dijelaskan pada beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dinilai oleh masyarakat pekerja bersifat kontroversial karena mengurangi hak-hak pekerja. Hak-hak itu adalah hak istirahat dan cuti panjang dua bulan yang dihapus, upah minimum sektoral yang tidak berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), periode kontrak yang dihapus dan izin TKA yang hanya berdasarkan pengesahan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA). Terkait hak-hak sipil pekerja tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisisnya dalam perspektif keadilan dan kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah*, yang digali dari pemikiran seorang ulama moderat, yaitu Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] (1929–2013 M). Sebagai pertimbangan, ia adalah seorang ulama yang banyak mencurahkan pemikirannya untuk menjawab berbagai macam persoalan, baik itu tentang agama, hukum dan sosial masyarakat.

Penelitian disertasi ini adalah untuk menjawab beberapa pokok masalah yaitu: *Pertama*, konsep al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dan hubungannya dengan penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Kedua*, Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif keadilan menurut konsep al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []. *Ketiga*, Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif kepastian hukum menurut konsep al-Maml-kiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian disertasi ini adalah Penelitian Hukum Islam Pada Ranah Pemikiran (Studi Pemikiran Tokoh), yaitu meneliti pemikiran Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] yang merupakan bagian dari Penelitian Normatif.

Sebagai temuan dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa temuan sebagai jawaban dari pokok-pokok masalah, yaitu: *Pertama*, Konsep

al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- merupakan konsep yang mendukung penegakan hukum ketenagakerjaan pada sisi keadilan dan kepastian hukum. *Kedua*, adanya beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja yang telah memberikan rasa keadilan bagi pekerja, seperti Pasal 77, Pasal 156 ayat 3, Pasal 167 ayat 1 dan Pasal 156 ayat 1. tetapi ada beberapa pasal lain yang menurut peneliti kurang memberikan rasa keadilan sehingga perlu juga untuk ditinjau kembali, yaitu: Pasal 79 ayat 2, Pasal 88b dan Pasal 88c, Pasal 59 dan Pasal 42. *Ketiga*, adanya beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja (sebagaimana pada poin dua) yang telah memberikan kepastian hukumnya bagi pekerja tetapi ada beberapa pasal lain yang menurut peneliti juga kurang memberikan kepastian hukumnya.

ABSTRACT

Name : Abdullah Sani Kurniadinata

NIM : 4001173027

Title : The Job Creation Law for Employment Cluster In the Perspective
Concept of *al-Mamlūkiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān Al-B- []

The Civil rights are the rights of citizens derived from the constitution or laws of a country, including the civil rights of workers. Recent problems related to workers' rights described in several articles of the Employment Cluster Employment Act are considered by the working community to be controversial because they reduce workers' rights. These rights are the right to rest and two-month sabbatical leave, the sectoral minimum wage that is not based on the Decent Living Needs, the contract period that is removed and the foreign worker permit which is only based on the ratification of the Foreign Worker Use Plan. Regarding the civil rights of workers, the researcher is interested in analyzing them in the perspective of justice and legal certainty, the concept of *al-Maml-kiyyah*, which is extracted from the thoughts of a moderate scholar, He is Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] (1929-2013). As a consideration, he is a scholar who devotes a lot of his thoughts to answering various kinds of problems, be it about religion, law and social society.

This dissertation research is to answer several main problems, They are: *First*, the concept of *al-Mamlukiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] and its relationship to the establishment of the Employment Cluster Employment Act. *Second*, the Employment Cluster Job Creation Act in the perspective of justice according to the concept of *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] *Third*, the Employment Cluster Job Creation Act in the perspective of legal certainty according to the concept of *al-Mamlukiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] The type of research carried out in this dissertation research is Islamic Law Research in the Realm of Thought (Study of Thought Figures), which examines the thoughts of Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] which is part of the Normative Research, which includes material objects and formal objects because they relate to the thoughts of a character.

The findings of this study or (novelty), the authors found several findings as answers to the main problems: *First*, the concept of *al-*

Maml-kiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḥān al-B-ḥ is a concept that supports the enforcement of labor law on the justice and legal certainty. *Second*, there are several articles of the Job Creation Law that have provided a sense of justice for workers, such as Article 77, Article 156 paragraph 3, Article 167 paragraph 1 and Article 156 paragraph 1. it is also necessary to review, namely: Article 79 paragraph 2, Article 88b and Article 88c, Article 59 and Article 42. *Third*, there are several articles of the Job Creation Law (as in point two) which have provided legal certainty for workers but there are several other articles which according to the researcher also do not provide legal certainty.

ملخص البحث

الاسم : عبدالله ثاني
كرنيادناتا
الرقم : 4001173027
عنوان الرسالة : قانون ايجاد
فرص العمل في مجموعة التوظيف لدى
منظور محمد
سعيد رمضان البوطي في
المملوكية

الحقوق المدنية هي حقوق المواطنين المستمدة من دستور أو قوانين الدولة ، بما في ذلك الحقوق المدنية للعمال. تعتبر المشاكل الأخيرة المتعلقة بحقوق العمال الموصوفة في عدة مواد من قانون التوظيف العنقودي من قبل مجتمع العمل مثيرة للجدل لأنها تقلل من حقوق العمال. هذه الحقوق هي الحق في الراحة وإجازة التفرغ لمدة شهرين، والحد الأدنى للأجور القطاعي الذي لا يعتمد على الاحتياجات المعيشية اللائقة، وفترة العقد التي يتم إزالتها وتصريح العامل الأجنبي الذي يعتمد فقط على تصديق خطة استخدام العمال الأجانب. وبخصوص الحقوق المدنية للعمال، فقد اهتمت

الباحثة بتحليلها من منظور العدالة واليقين القانوني، وهو مفهوم المملوكية، المستخرج من فكر العالم الوسطي محمد سعيد رمضان البوطي (1929-2013 م)، فهو عالم يكرس الكثير من أفكاره للإجابة على أنواع مختلفة من المشاكل، سواء كانت تتعلق بالدين والقانون والمجتمع الاجتماعي.

يهدف هذا البحث أو الأطروحة إلى الإجابة على عدة مشاكل رئيسية، وهي: أولاً، مفهوم المملوكية لمحمد سعيد رمضان البوطي، وعلاقته بتأسيس قانون التشغيل الجماعي. ثانياً، قانون استحداث فرص العمل في كتلة التشغيل من منظور العدالة وفق مفهوم المملوكية لمحمد سعيد رمضان البوطي. ثالثاً، قانون استحداث فرص العمل في الكتلة الوظيفية من منظور اليقين القانوني وفقاً لمفهوم المملوكية لمحمد سعيد رمضان البوطي. نوع البحث الذي تم إجراؤه في هذه الأطروحة هو بحث الشريعة الإسلامية في مجال الفكر (دراسة علمية)، الذي يفحص أفكار محمد سعيد رمضان البوطي كالباحث المعياري، والذي يتضمن الأشياء المادية

والأشياء الشكلية لأنها تتعلق بأفكار الشخصية .

ونتيجة البحث في هذه الدراسة ، وجد الباحث العديد من النتائج كإجابات على المشاكل الرئيسية ، وهي: أولاً ، مفهوم المملوكية محمد سعيد رمضان البوطي مفهوم يدعم إنفاذ قانون العمل على العدالة واليقين القانوني. ثانياً ، هناك العديد من مواد قانون ايجاد فرص العمل التي وفرت إحساساً بالعدالة للعمال ، مثل المادة 77 ، والمادة 156 فقرة 3 ، والمادة 167 فقرة 1 ، والمادة 156 فقرة 1. ومن الضروري أيضاً المراجعة ، وهي: المادة 79 الفقرة 2 والمادة 88 ب والمادة 88 ج والمادة 59 والمادة 42. ثالثاً ، هناك العديد من مواد قانون ايجاد فرص العمل (كما في النقطة الثانية) التي قدمت اليقين القانوني للعمال ولكن هناك العديد من المواد الأخرى وفقاً للباحث أنها لم توفر اليقين القانوني.

KATA PENGANTAR

Alī amdulillāh, puji syukur ke hadirat Allāh SWT, Tuhan semesta Alam, Tuhan yang Maha Berpengetahuan, yang telah mencurahkan rahmat-Nya kepada penulis sehingga disertasi ini dapat diselesaikan. Ṣalawāt dan salām penulis haturkan kepada Baginda Ras-lullāh SAW., Nabi yang ummi dan kepadanya diturunkan al-Qurān sebagai pedoman dan petunjuk bagi seluruh manusia.

Disertasi ini berjudul: **“UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASSTER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KONSEP AL-MAMLŪKIYYAH MUḤAMMAD SA’ĪD RAMAḌĀN AL-BŪṬĪ”**.

Pilihan terhadap topik ini didasarkan pada keinginan penulis untuk melihat adanya solusi-solusi secara Hukum Islām terhadap berbagai persoalan ketenagakerjaan yang terus berkembang pada saat ini. Salah satu cara dalam menemukan solusi ketenagakerjaan itu, penulis mengajukan sebuah konsep yang disebut dengan konsep *al-Maml-kiyyah* yang penulis rangkum dari beberapa kitab Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- [] yaitu: Kitab *“Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqdaru ‘alā Ri’āyati Ḥuqūq al-Insān, Hurriyyah al-Insān Fī Zilli ‘Ubūdiyyatihī Lillāhi, Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu’āṣirah, Istifta’āt an-Nās, al-Mar’ah Bain Ṭughyān an-NiṢām al-Gharbī wa Laṭā’if at-Tasyrī’ ar-Rabbān* [] dan [] *awābi* [] *al-Maḷāī ah f* [] *asy-Syarī’ah al-Islāmiyyah*”. Penulis berharap, dengan konsep ini dapat menjadi metode dalam menemukan solusi terhadap persoalan hak-hak sipil, terutama mengenai hak-hak sipil pekerja.

Penulis menyadari bahwa usaha penulisan disertasi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan keterlibatan banyak pihak, yang mungkin tak bisa penulis sebutkan satu persatu. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih, dan secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Pertama, yang terhormat Rektor UIN Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA. yang telah memberikan izin dan dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan Studi S3 ini.

Kedua, yang terhormat Bapak Prof. Dr. Nawir Yuslem, MA. selaku Promotor saya, dan yang terhormat Bapak Dr. Hasan Matsum, M.Ag. sebagai Co-Promotor saya, atas seluruh waktu, ilmu dan dukungan yang mereka berikan kepada penulis dari sejak awal proposal disertasi ini hingga selesainya laporan. Semoga Allah terus mencurahkan rahmat-Nya kepada mereka berdua.

Ketiga, yang terhormat Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Hasan Bakti, MA. dan Wakil Direktur Pascasarjana UIN Sumatera Utara Dr. Zainul Fu'ad, MA. yang telah menyetujui judul disertasi ini.

Keempat, yang terhormat Ketua Prodi Hukum Islam S3 Bapak Dr. Dhiauddin Tanjung, MA. yang telah memberikan izin, dukungan dan juga kesempatan bagi penulis serta tetap terlibat dalam memberikan bimbingan dalam penulisan disertasi sampai selesai.

Kelima, yang terhormat para sahabat seperjuangan lokal bea siswa S3 HUKI 2017 yang selalu memberikan dukungan dan masukan sehingga penulisan disertasi ini dapat diselesaikan.

Keenam, yang tersayang isteri tercinta Indah Widyaningsih, S.Pd.I, dan anak tersayang Muhammad Izzul Arafat, yang selalu menghibur dan memberikan masukan serta nasehat sehingga penulis tetap bersabar dalam menyelesaikan penulisan disertasi.

Ketujuh, yang termuliakan kedua orang tua, seluruh keluarga besar, rekan-rekan dosen STAI JM Tanjung Pura Langkat, dan seluruh responden yang telah mendukung dan memberikan informasi dalam menyempurnakan penulisan disertasi ini.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, dengan segenap kekurangan yang ada penulis tetap bermohon kepada Sang Maha Berilmu, semoga disertasi ini menjadi bahagian dari karya seorang hamba yang bisa memberikan keberkahan bagi seluruh anak bangsa dan agama, *āmin* yā Rabb.

Medan, Juni 2021

Abdullah Sani Kurniadinata

PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini disajikan daftar abjad Arab dan transliterasinya dalam huruf Latin:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | ba | b | be |
| ت | ta | t | te |
| ث | sa | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | jim | j | je |
| ح | ha | Ī | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | kha | kha | ka dan ha |
| د | dal | d | de |
| ذ | zal | z | zet (dengan titik di atas) |

| | | | |
|---|-------|----|-----------------------------|
| ر | ra | r | er |
| ز | zay | z | zet |
| س | sin | s | es |
| ش | syin | sy | es dan ye |
| ص | shad | □ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | dad | □ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ta | □ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | za | Ṣ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | koma terbalik (di atas) |
| غ | ghain | gh | ge |
| ف | fa | f | ef |
| ق | qaf | q | qi |
| ك | kaf | k | ka |
| ل | lam | l | el |
| م | mim | m | em |
| ن | nun | n | en |
| و | waw | w | we |
| ه | ha | h | ha |

| | | | |
|---|--------|---|----------|
| ء | hamzah | ' | apostrof |
| ي | ya | Y | ye |

B. Huruf Vokal

Vokal bahasa Arab, adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------|-------------|------|
| ◌َ | Fatī ah | a | a |
| ◌ِ | Kasrah | i | i |
| ◌ُ | ◌ammah | u | u |

Contoh: (جَهَادَ) ditulis *jahada*

(سُئِلَ) ditulis *su'ila*

(رُويَ) ditulis *ruwiya*

2. Vokal Rangkap (diftong)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya adalah berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama | Tanda dan Huruf | Nama |
|-----------------|-----------------|-----------------|---------|
| ي َ | Fathah dan ya | ai | a dan i |
| و َ | Fathah dan Wawu | au | a dan u |

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harakat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|-------------------|--------------------------|-----------------|---------------------|
| ـ َ ا | Fatī ah dan alif atau ya | ā | a dan garis di atas |
| ـ ِ ا | Kasrah dan ya | ◻ | i dan garis di atas |
| ـ ُ و | Uammah dan wau | - | u dan garis di atas |
| ـ ُ ي | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| و | | | |
|---|--|--|--|

Contoh: (قَالَ) = qāla

(رَمَى) = ramā

(فِيهَا) = fihā

(يَكْتُبُونَ) = yaktub- na

4. Ta Marb- ah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/,

misalnya: (الشَّرِيعَةُ الْمُطَهَّرَةُ) = ditulis *asy-syar'ah al-mu'ahharah*.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah mati atau mendapat harakat hokum, transliterasinya adalah /h/, misalnya: (أَهْلُ السُّنَّةِ , زَيْدِيَّةُ) = ditulis *ahl as-Sunnah, Zaidiyah*.

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

- *Rauḥ al-alfāḥ* atau *Ḥaudatul alfāḥ*: (رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ).
- *Al-Madīnah al-Munawwarah*: (الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ)
- *ṣalāh*: (طَلْحَةٌ)

5. *Syaddah* (Konsonan Rangkap)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah*.
Contoh: (مُقَدِّمَةٌ , مُجَدِّدٌ) = ditulis dengan *muqaddimah*, *mujaddid*.

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: (ال). Namun dalam transliterasi ini kata sandang tersebut dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* ditransliterasikan dengan huruf yang sama bunyinya, yaitu /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf langsung mengikuti kata sandang itu. Huruf-huruf *syamsiyah* ada empat belas huruf, yaitu:

ت , ث , د , ذ , س , ش , ص ,
ض , ط , ظ , ل , ن

Contoh: (التَّوَابُ) ditulis *at-Tawwābu*, (الدَّهْرُ) ditulis *ad-Dahru*.

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyah*.

Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf-huruf *qamariyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya pula. Adapun huruf-huruf *qamariyah* adalah sebagai berikut:

ا , ب , ج , ح , خ , ع , غ ,
ف , ق , و , م , ه , ي

Contoh: (الْقَمَرُ) ditulis dengan *al-Qamaru*, (الْكَرِيمُ) ditulis dengan *al-Karīmū*.

Baik diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-).

I. Singkatan

as = *'alaih as-salām*

- h. = halaman
- H. = tahun Hijriyah
- M. = tahun Masehi
- ra. = *radiallah 'anhu*
- SAW. = *Salla Allāh 'Alaih Wa sallam*
- SWT. = *Subhānahu Wa ta'ālā*
- t.p. = tanpa penerbit
- t.t. = tanpa tahun
- t.t.p. = tanpa tempat penerbit
- w. = wafat

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------|------|
| ABSTRAK..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |

BAB I: PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 16 |
| C. Batasan Istilah..... | 17 |
| D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian..... | 26 |
| E. Studi Pustaka..... | 27 |
| F. Hipotesis..... | 32 |
| G. Landasan Teoretis Dan Kerangka Pemikiran..... | 34 |
| H. Kajian Terdahulu..... | 50 |
| I. Pendekatan Dan Metode Penelitian..... | 53 |

| | |
|--|-----------|
| BAB II: KONSEP <i>AL-MAMLŪKIYYAH</i> MUḤAMMAD SA'ĪD RAMAḌĀN AL-BŪṬĪ DAN HUBUNGANNYA DENGAN PENETAPAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA..... | 60 |
| A. Biografi Dan Perjalanan Intelektual Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī..... | 60 |
| 1. Biografi Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī | 60 |
| 2. Perjalanan Intelektual Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī | 62 |
| 3. Karya Ilmiah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī | 66 |
| 4. Refleksi Pemikiran Tengah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- | 72 |
| 5. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- | 81 |
| B. Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- | 89 |
| 1. Dasar Konsep <i>al-Mamlūkiyyah</i> | 89 |
| a. Pengertian <i>al-Maml-kiyyah</i> | 89 |
| b. <i>Al-Maml-kiyyah</i> sebagai konsep..... | 92 |
| 2. Dalil-Dalil Konsep <i>al-Mamlūkiyyah</i> | 104 |
| a. Dalil al-Qur'ān..... | 105 |
| b. Dalil Hadīṣ..... | 109 |
| 3. Prinsip-Prinsip Pada Konsep <i>al-Mamlūkiyyah</i> | 113 |
| a. Prinsip Tauhīd..... | 114 |
| b. Prinsip Keadilan (al-'Adl)..... | 116 |
| c. Prinsip Amar Ma'rūf Nahī Mungkar | 120 |
| d. Prinsip Ketaatan Kepada Pemimpin (Akhlak)..... | 121 |
| 4. Nilai-Nilai Universal Dalam Konsep <i>Al-Maml-kiyyah</i> Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī..... | 125 |
| C. Konsep <i>Al-Maml-kiyyah</i> Dan Hubungannya Dengan Hak-Hak Kemanusiaan..... | 134 |
| 1. Hak-Hak Kemanusiaan..... | 134 |
| 2. Macam-Macam Hak Kemanusiaan..... | 137 |
| 3. Kemanusiaan Dan Keadilan Sebagai Dasar Keseimbangan Sosial Masyarakat..... | 139 |
| D. Konsep <i>Al-Maml-kiyyah</i> Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- | 143 |
| a. Hak-Hak Sipil Pekerja..... | 143 |
| a. Pengertian Hak-Hak Sipil Pekerja..... | 143 |

| | |
|--|-----|
| b. Sejarah Tentang Hak-Hak Sipil Pekerja..... | 144 |
| c. Hak Bekerja Sebagai Hak Kesetaraan..... | 147 |
| b. Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ Dan Hubungannya Dengan Hak-Hak Prioritas..... | 159 |
| a. Prioritas bekerja..... | 159 |
| b. Prioritas makanan, pakaian dan tempat tinggal..... | 161 |
| E. Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ Dalam Menetapkan Hukum Tentang Hak-hak Pekerja..... | 164 |
| 1. Metode Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ Dalam Menetapkan Hukum Tentang Hak-Hak Sipil Pekerja..... | 164 |
| 2. Asas-Asas Hukum Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ Untuk Menetapkan Hukum Hak-Hak Sipil Pekerja..... | 171 |
| a. Asas Kebebasan..... | 172 |
| b. Asas Kemaslahatan..... | 176 |
| c. Asas Persamaan/Egaliter..... | 197 |
| d. Asas Kepastian Hukum..... | 198 |
| 3. Langkah-Langkah Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ Dalam Menetapkan Hukum Tentang Hak-Hak Sipil Pekerja..... | 202 |

BAB III: UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KEADILAN MENURUT KONSEP AL-MAMLĀKIYYAH MUĀMMAD SA'ĪD RAMAḌĀN AL-B- □ d.....

| | |
|---|-----|
| A. Konsepsi, Manfaat, Kelemahan Omnibus Law Dan Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Undang-Undang Cipta Kerja..... | 223 |
| 1. Cipta Kerja Sebagai Konsepsi Omnibus Law..... | 223 |
| 2. Manfaat Omnibus Law..... | 229 |
| 3. Kelemahan Omnibus Law..... | 232 |
| 4. Poin-Poin Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Undang-Undang Cipta Kerja..... | 235 |

| | |
|--|-----|
| B. Pasal-Pasal Kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Keadilan Menurut Konsep Al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī..... | 237 |
| 1. Pasal tentang waktu istirahat dan cuti..... | 239 |
| 2. Pasal tentang upah..... | 248 |
| 3. Pasal Tentang Waktu Kerja..... | 256 |
| 4. Pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)..... | 262 |
| 5. Pasal tentang Tenaga Kerja Asing (TKA)..... | 270 |
| 6. Pasal tentang uang penghargaan masa kerja..... | 276 |
| 7. Pasal tentang jaminan pensiun..... | 282 |
| 8. Pasal tentang pesangon..... | 289 |

BAB IV: UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF KEPASTIAN HUKUM MENURUT KONSEP AL-MAMLŪKIYYAH MUḤAMMAD SA'ĪD RAMAḌĀN AL-BŪṢĪD.....

| | |
|---|-----|
| A. Analisa Kepastian Hukum Dalam Konsep <i>al-Mamlukiyah</i> | 296 |
| B. Pasal-Pasal Kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kepastian Hukum Menurut Konsep Al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī..... | 299 |
| 1. Pasal tentang waktu istirahat dan cuti..... | 299 |
| 2. Pasal tentang upah..... | 305 |
| 3. Pasal Tentang Waktu Kerja..... | 312 |
| 4. Pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)..... | 317 |
| 5. Pasal tentang Tenaga Kerja Asing (TKA)..... | 324 |
| 6. Pasal tentang uang penghargaan masa kerja..... | 330 |
| 7. Pasal tentang jaminan pensiun..... | 335 |
| 8. Pasal tentang pesangon..... | 342 |

BAB V: PENUTUP

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 348 |
| B. Saran-Saran..... | 357 |

| | |
|-------------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 359 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 370 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dan reformasi yang melanda tanah air dan juga dunia pada umumnya telah membawa perubahan yang begitu cepat dalam segala bidang, sehingga jika kita tidak berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan maka akan tertinggal jauh dalam segala hal. 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.¹

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 *Ḥuq- q al-Insān*. Hak Asasi bertujuan untuk menjamin dan melindungi martabat setiap orang berdasarkan pertimbangan bahwa dia adalah manusia. Hak asasi memberikan kekuatan moral untuk melindungi hak-hak dasar tersebut berdasarkan hukum, bukan atas dasar kehendak, keadaan ataupun kecenderungan politik tertentu. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa setiap manusia, karena hak asasinya memiliki sekaligus hak atas kebebasan, rasa aman dan standar hidup yang layak. Hak Asasi ini harus dilindungi dan dihormati oleh semua orang, semua pihak, termasuk negara. Bagi yang melanggarnya akan dikenakan hukuman yang berat, lebih berat dari perbuatan pidana biasa.²

Perumusan dan pengakuan hak-hak dasar atau Hak Asasi Manusia (HAM) oleh masyarakat dunia berlaku rumusan universal, dan hak-hak itu harus dilindungi, sebagaimana diterima secara relatif luas. Hak-hak itu pertama kali dideklarasikan pada Proklamasi Majelis Umum PBB tentang HAM pada 10 Desember 1948, populer dengan sebutan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

¹ Ilhām al-Ḥalīb, *Modernisasi Dan Westernisasi (Muslimah Kontemporer) Dalam Wulan Sumarsih, Ed. Muslimah Abad 21* (Jakarta: Gema Insani press, 1999), h.13

² Al Yasā' Abūbakar, *Metode Istiḥāhiah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2016), h. 105

sering disingkat DUHAM atau *Universal Declaration Of Human Rights* disingkat UDHR. Deklarasi ini berisi hak-hak dasar yang dianggap melekat pada setiap orang karena kemanusiaannya (karena dia adalah manusia), dan karena itu harus dilindungi dan dihormati oleh negara, masyarakat dan semua orang.³

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”. Dan pada Pasal 28E dikatakan: “(1) Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali. (2) Setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan hati nuraninya. (3) Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”.⁴

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.

³*Ibid*, h. 106

⁴ Odhe Abdul, *UNDANG-UNDANG DASAR 1945 (AMANDEMEN LENGKAP)* (Tangerang: TSmart, 2016), h. 36-37

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. Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif karyawan tentang pekerjaan mereka dan bergantung pada banyak faktor yang terkait dengan pekerjaan, termasuk sifat pekerjaan (tugas yang terlibat, dan minat serta tantangan yang dihasilkan pekerjaan), tingkat kompensasi, dan persepsi keadilan sistem promosi dalam perusahaan, kualitas kondisi kerja, gaya manajemen, hubungan sosial di tempat kerja, peraturan ketenagakerjaan dan lain-lain.⁵

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

⁵ 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.ijrm.in ISSN (e): 2321-3418, DOI: 10.18535/ijrm/v8i08.la01

keseimbangan yang mengedepankan kedekatan dengan permintaan (pasar) dan inovasi.⁶

Adanya transformasi industri menuju industri tentunya akan berdampak pada terbatasnya penciptaan lapangan kerja di sektor manufaktur padat karya, meskipun output akan terus meningkat. Tentunya hal ini akan menjadi *middle income trap* (pendapatan kelas menengah) jika negara tidak mampu mengatasi permasalahan yang timbul dari otomatisasi produksi saat Indonesia mengalami kenaikan bonus demografi (potensi pertumbuhan ekonomi yang tercipta akibat perubahan struktur umur penduduk, dimana porsi usia kerja lebih besar dari pada proporsi bukan usia kerja). Hal inilah yang menjadi fokus utama yang diatur dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan pada beberapa pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law atau Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan bahwa Pemerintah sedang berupaya mengubah bentuk hubungan kerja dalam bentuk industri, yang akan berimplikasi pada pemenuhan hak-hak buruh, misalnya sejumlah ketentuan dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja mempertegas legitimasi bentuk-bentuk fleksibel dalam hubungan kerja.⁷

Berkaitan dengan itu, hubungan antara pengusaha dan pekerja dapat diartikan sebagai isu strategis karena pemilik usaha perlu memperhatikan hubungan tersebut jika ingin usahanya berkembang dan sukses. Dalam hal ini, aturan khusus harus ditetapkan (undang-undang yang berkaitan) untuk

⁶ Rachmi Hertanti dkk, *Omnibus Law on Job Creation*, Framing Paper Series Indonesia for Global Justice (IGJ) 2020. www.igj.or.id

⁷ *Ibid.*

menghubungkan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini karena Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana dijelaskan pada Penjelasan Tentang Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, pada bagian I Sistem Pemerintahan Negara. Disebutkan bahwa “*Indonesia ialah Negara yang berdasar atas hukum (rechtsstaat), tidak berdasarkan kekuasaan belaka (machtsstaat)*”.⁸ Yang dimaksud hukum itu adalah Undang-Undang yang berarti mencakup segala aspek kehidupan bermasyarakat, bernegara, dan pemerintahan harus berdasarkan hukum. Oleh karena itu, untuk mewujudkan negara hukum salah satunya membutuhkan perangkat hukum yang digunakan untuk mengatur keseimbangan dan keadilan di semua bidang kehidupan dan mata pencaharian masyarakat melalui peraturan perundang-undangan tanpa mengesampingkan fungsi yurisprudensi.⁹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja atau disebut juga Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja dipilih sebagai strategi untuk mengatasi tantangan dan kendala regulasi yang diyakini memiliki beberapa keunggulan dalam penerapan konsep Omnibus Law sebagaimana telah digunakan oleh beberapa negara, sekaligus untuk mengatasi konflik kebijakan publik baik vertikal maupun horizontal secara efektif dan efisien, menyelaraskan kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah, serta menjamin kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pembuat kebijakan. Namun saat ini, Omnibus Law belum mampu menjadi strategi untuk mengurai permasalahan regulasi di Indonesia, karena sistem regulasi perundang-undangan di Indonesia membutuhkan

⁸ Abdul, *UNDANG...*, h. 16

⁹ Hamid, *Analysis...*, h. 3

regulasi pelaksana dan regulasi teknis implementasi sebuah Undang-Undang. Belum lagi sistem pembentukan hukum di Indonesia yang tidak di parlementer, melainkan pada kekuasaan legislatif yang membutuhkan persetujuan bersama dari eksekutif.¹⁰

Sebagai perbandingan tentang pemberlakuan Undang-Undang Omnibus Law di Negara lain, adalah seperti di Amerika Serikat dan Irlandia yang menunjukkan kontribusinya dalam mengantarkan gejala hiperregulasi yang rentan dan menghambat pembangunan ekonomi. Dalam praktiknya, Omnibus Law di negara-negara tersebut diatur dengan partisipasi publik yang minimal dengan debat terbatas dan kemungkinan besar pertukaran kepentingan politik yang berubah. Kemudian substansi dan teknik pembentukan undang-undang di negara-negara tersebut berhasil menerapkan omnibus law karena membahas klausul subjek tunggal, berbeda dengan di Indonesia. Perbandingan di atas perlu disesuaikan dengan konteks Indonesia untuk diberlakukannya omnibus law. Dalam melakukan hal tersebut, partisipasi masyarakat tetap harus diperhatikan meskipun Omnibus Bill yang sehat penting untuk dibentuk dengan metode omnibus.¹¹

Selain itu, masalah utama terkait pemberlakuan Undang-Undang ini adalah adanya beberapa pasal pada Omnibus Law Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan atau (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

¹⁰ Ricca Anggraeni dan Cipta Indra Lestari Rahman, *Kemajuan Dalam Ekonomi, Bisnis Dan Riset Manajemen*, (Jurnal Atlantis Press, volume 140, Konferensi Internasional tentang Hukum, Ekonomi dan Kesehatan, ICLEH 2020).

¹¹ 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.

Cipta Kerja) yang menimbulkan pemahaman kontroversial, sehingga peneliti tertarik untuk menganalisisnya. Tim Penelitian Dan Pengembangan (Litbang) Cable News Network (CNN) Indonesia merangkum pasal-pasal tersebut menjadi beberapa poin sebagaimana berikut:

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

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

Ketiga, tentang jam kerja yang dinilai eksploitatif. Pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disebutkan di dalamnya mengenai pelaksanaan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Sementara

pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 77 ini disebutkan waktu kerja paling lama adalah 8 jam dalam waktu 1 hari dan 40 jam dalam waktu 1 minggu.

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

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

Keenam, tentang uang penghargaan masa kerja. Selama ini uang penghargaan masa kerja diatur dengan ketentuan masa kerja 24 tahun, yang kemudian dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja poin h pada pasal 15b ayat 3 terkait uang penghargaan bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih, dimana setiap pekerja seharusnya menerima uang penghargaan 10 bulan gaji.

Ketujuh, tentang jaminan pensiun. Jaminan pensiun juga terkena imbasnya, sebab pada Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja atau buruh dalam program jaminan pensiun. Hal ini juga erat kaitannya dengan kemungkinan adanya kontrak seumur hidup.

Kedelapan, tentang pesangon. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, nilai pesangon dikurangi dari nilai 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah dengan rincian 19 bulan dibayarkan oleh pengusaha dan 6 bulan dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Lalu dari manakah BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan dana untuk membayar pesangon?¹²

Dari kedelapan pasal kontroversial ini, ada empat permasalahan pokok yang menurut peneliti sangat urgen untuk diteliti dan dianalisa pengaturannya. Empat permasalahan itu menyangkut hak-hak pekerja yang secara umum menyentuh “rasa ketidakadilan” dan berkaitan dengan jaminan “kepastian hukumnya”, yaitu:

Pertama, permasalahan hak istirahat dan cuti panjang dua bulan yang dihapus pada Undang-Undang Cipta Kerja.

Kedua, permasalahan upah minimum sektoral yang tidak berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) pada Undang-Undang Cipta Kerja.

Ketiga, permasalahan periode kontrak yang dihapus pada Undang-Undang Cipta Kerja.

Keempat, permasalahan izin TKA yang hanya berdasarkan pengesahan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA).

¹² <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

Selain itu, pada sisi lain ada analisis tentang “*Indonesia’s Omnibus Bill on Job Creation: a Setback for Environmental Law*”, Raynaldo Sembiring menjelaskan dalam analisis tersebut bahwa Omnibus Bill¹³ dalam bentuknya yang sekarang akan berdampak signifikan terhadap sistem hukum Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan masalah lingkungan dan sumber daya alam. Proses penyusunan Rancangan Undang-Undang tersebut sebelumnya jelas bertentangan dengan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, karena persoalan minimnya transparansi. Patut dipertanyakan apakah tujuan Undang-Undang itu untuk menarik lebih banyak investor akan tercapai, mengingat banyaknya aturan pelaksana yang perlu dipahami dan dipatuhi. Akibatnya, undang-undang tersebut justru menambah ketidakpastian hukum bagi para investor.¹⁴

Menurut Kukuh Terjomurti dkk dalam “*The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls¹⁵ View on Justice*”, ia menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya tentang Undang-Undang Cipta kerja dapat disimpulkan, bahwa aturan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja berimplikasi pada ketidakseimbangan posisi antara

¹³ Omnibus Bill berarti sebuah Undang-Undang yang mengatur dan mencakup berbagai jenis materi muatan yang berbeda-beda atau mengatur dan mencakup semua hal mengenai suatu jenis materi muatan. “*Mengenal Omnibus Law Dan Manfaatnya Dalam Hukum Indonesia*”, Hukumonline.com.

¹⁴ Raynaldo Sembiring, *Indonesia’s Omnibus Bill on Job Creation: a Setback for Environmental Law?*, Chinese Journal of Environmental Law 4 (2020) 97–109, et al., 2020. Doi: 10.1163/24686042-12340051.

¹⁵ John Rawls adalah filsuf dari Amerika Serikat yang terkenal pada abad ke-20 di dalam bidang filsafat politik. Bukunya yang berjudul “*Teori Tentang Keadilan*” merupakan salah satu teks primer di dalam filsafat politik. John Rawls belajar di Universitas Princeton serta mengajar di Universitas Cornell dan Universitas Harvard. Ia lahir di Baltimore, Maryland Amerika dan meninggal pada 24 November 2002 di Laxington, Amerika. Id.m.wikipedia.org.

perusahaan dan pekerja, serta tidak memberikan kepastian hukum bagi perlindungan pekerja. Menurut John Rawls, keadilan tidak akan mengorbankan hak sebagian orang untuk kepentingan yang dinikmati orang lain. Berdasarkan pendapat John Rawls, kita dapat mengetahui bahwa mengorbankan hak orang lain demi keuntungan tidaklah benar. Kerja sama yang berdasarkan perjanjian kerja harus bermanfaat bagi semua pihak. Inilah manfaat yang dapat memberikan kesejahteraan satu sama lain. Perusahaan tidak perlu membayar setinggi direktur perusahaan tetapi perusahaan harus transparan tentang keuangan. Misalnya, jika perusahaan mengalami untung atau rugi, maka harus diberitahukan kepada semua pihak di dalam perusahaan, termasuk pekerja.¹⁶

Menyikapi problematika hukum dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut, maka sangat perlu kiranya memperhatikan perlindungan hak-hak sipil pekerja yang diatur dalam Undang-Undang tersebut secara benar dan dilaksanakan melalui peraturan atau undang-undang yang mencakup segala hal. Tujuannya adalah agar rasa keadilan dan kepastian hukum dapat terwujud dalam tatanan masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan:

“Islām yang sangat menjaga nilai-nilai nasionalisme yang melindungi seluruh hak-hak kemanusiaan”.¹⁷

¹⁶ Kukuh Terjomurti dkk, *The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls View on Justice*, Jurnal Hukum Universitas Negeri Semarang 6(2)2020.

¹⁷ "ومن أي ميزان للحق الانساني, فضلا
عن الاسلام الذي يحتضن دائما سائر القيم
الوطنية ويحمي الحقوق الانسانية جمعاء."

Berkaitan dengan hak-hak kemanusiaan, diantaranya adalah hak-hak sipil yang tertuang dalam kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan, yaitu: "Hak bekerja bagi laki-laki dan perempuan, hak mengasuh anak bagi laki-laki dan perempuan, hak mendapatkan upah yang sama, hak melawan kekerasan yang mengancam keluarga, hak *qiwāmah* (kepemimpinan), hak warisan laki-laki dan perempuan, hak *nusy-z*, hak poligami, hak *alāk*, hak kesaksian laki-laki dan perempuan serta hak berhijāb".¹⁸

Undang-Undang yang ditetapkan pemerintah merupakan dasar dalam melaksanakan hak-hak sipil setiap warga negara. Oleh karena itu, Sudarsono mengatakan: "Hak adalah kewenangan untuk melakukan sesuatu yang telah dibenarkan oleh undang-undang".¹⁹ Artinya hak itu harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagaimana telah ditetapkan oleh lembaga Undang-Undang. Satjipto Rahardjo sebagaimana dikutip oleh Marwan Mas berpendapat: "Hak adalah kekuasaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi kepentingan seseorang tersebut".²⁰

Hak-hak yang ditetapkan dalam Hukum Islām, tentu juga mengandung hikmah dan maslahat bagi siapa saja. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- dalam kitabnya *Awābil-Ma'ārah Fī asy-Syari'ah al-Islāmiyah* menjelaskan: Ukuran suatu maslahat dalam syari'at Islām itu adalah: *Pertama*, maslahat yang

Lihat Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- *Allāh am al-Insān "Ayyuhumā Aqdaru 'alā Ri'āyati Huqūqi al-Insān ?* (Damasqus: Dār al-Fikr, 1998), h. 59

¹⁸ Muḥammad Sa'īd Ramadhan al-B- *al-Mar'ah Baina Tughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā'if at-Tasyrī' ar-Rabbāni* (Beir- t: Dār al-Fikr al-Mu'āṣir, tth), h. 6-8

¹⁹ Sudarsono, *Kamus Hukum* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), h. 154

²⁰ Marwan Mas, *Pengantar Ilmu Hukum* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 30

dimaksud itu harus tercakup dalam tujuan (*maqāṣid Syārī*) atau tujuan sang pembuat hukum (Allāh SWT). *Kedua*, masla'at yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan kitab (al-Qur'ān). *Ketiga*, masla'at yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan sunnah. *Keempat*, masla'at yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan *qiyās*. *Kelima*, masla'at yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan masla'at yang lebih besar, atau juga tidak bertentangan dengan masla'at yang setara dengannya.²¹ Secara spesifik Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban secara lebih luas dalam lingkup Hukum Islām. Ia mengatakan:

"Hak-hak itu berkaitan dengan persoalan kewajiban". Ia mengatakan: "Kewajiban yang diberikan kepada perempuan/laki-laki dalam syari'at Islām sumbernya adalah satu, yaitu penghambaan/taatnya seseorang kepada Allāh SWT". Taatnya seorang manusia kepada Allāh SWT merupakan hakikat yang paling utama dalam agama Islām, bahkan itu merupakan hakikat yang paling utama dalam penciptaan alam, yang mewajibkan kita untuk meyakini adanya Allāh SWT. Maka sesungguhnya sudah jelas bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dengan perempuan dalam hakikat penghambaan ini.²²

²¹ Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- *Awābil-Maḍā'ih Fī Ḥaqiqat al-Syārī'ah al-Islāmiyyah* (Damasqus: Mu'assasah ar-Risālah, 1973), h. 114

²² “ أما الواجبات التي أناطتها الشريعة الإسلامية بالمرأة فمصدرها شيء واحد هو عبودية المرأة لله عز وجل. وعبودية الانسان لله عز وجل من أولى حقائق الدين الاسلامي, بل هي من أولى الحقائق الكونية وأشدّها بداهة. وهي من أولى مستلزمات اليقين بوجود الله عز وجل. ولسنا هنا بصدد مناقشة هذه الحقيقة أو

Terkait istilah *al-Maml-kiyyah*, secara spesifik ia menjelaskan:

“Bahwa suatu *‘Ubūdiyyah* (penghambaan) itu merupakan cabang dari *al-Maml-kiyyah* (hak kepemilikan)”.²³ “Sesungguhnya penyelesaian tentang hak dan kebebasan itu dengan mengenali status diri manusia sebagai hamba milik Allāh atau *‘Abdun Mamlūkun lillāhi*, lalu kembali kepada ajaran-ajaran Allāh dan *Minhaj-Nya* yang ditunjukkan kepada para hambaNya agar dapat berinteraksi dengan alam, manusia dan kehidupan”.²⁴

Ia menambahkan, dan jika disebutkan suatu hak ketuhanan Allāh SWT atas alam/ciptaan, maka harus disebutkan pula sifat *‘Ubūdiyyah* atau penghambaan manusia terhadap-Nya. *‘Ubūdiyyah* itu berarti segala kerendahan atau ketundukan karena sifat kelemahan.²⁵ Tujuannya adalah merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat yang berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan manusiawi. Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- ﷺ mengatakan:

عرض الأدلة عليها. وواضح أنه لا فرق في
”هذه الحقيقة بين الرجل والمرأة

al-B- ﷺ *al-Mar’ah...*, h. 20

”اذ أن العبودية فرع عن المملوكية.²³
ولا شك أن كلا من الرجل والمرأة مملوك لله
عز وجل”

Ibid, h. 20

” ان حل المشكلة رهن بمعرفة²⁴
الانسان هويته وادراك أنه عبد مملوك لله,
ومن ثم التهيؤ للاصغاء الى تعاليم الله
تعالى ومنهجه الذي رسمه لعباده
للتعامل على أساسه مع الكون والانسان
والحياة ”.

Lihat Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- ﷺ *‘Urrīyah al-Insān fī Zilli ‘Ubūdiyyatihi lillāhi* (Beir- t: Dār al-Fikr al-Mu’āṣir, 1992), h. 29

²⁵ *Ibid*, h. 11

“Diantara pengaruh-pengaruh utama yang menonjol dalam sosial masyarakat sebagaimana yang telah dianugerahkan oleh Islām adalah suatu keseimbangan pada kelompok-kelompok dan strata manusia. Aku mengatakannya sebagai suatu keseimbangan bukan kesamaan. Oleh karena itu muncullah perdebatan yang masih terus berlangsung. Sesungguhnya yang dituntut itu adalah merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat yang berdasarkan keadilan dan kesetaraan yang manusiawi”.²⁶

Seiring dengan itu, Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] menegaskan:”Dasar-dasar Islām itu dan nilai-nilai agama secara umum melihat kepada faktor real/nyata dari sekian faktor-faktor yang ada yang merujuk kepada kaedah urutan yang lebih utama atau faktor *awlāwiyāt*.”²⁷

Inilah bagian-bagian dalam pembahasan konsep *al-Maml-kiyyah* yang mencakup *‘Ubūdiyyah*, yang menjelaskan tentang hak-hak Allāh SWT sebagaimana (kewajiban seorang hamba) serta hak-hak manusia (dalam ketaatan atau karena kemanusiaannya). Istilah kata yang digunakan oleh Muḥammad

ومن أبرز الآثار الاجتماعية لهذه “²⁶ المهمة التي يتفرد بها الاسلام ما يحقّه من توازن بين طبقات الناس وفئاتهم , ولاحظ أنني أقول (توازن) ولا أقول (تساوي) , فالتفاوت قائم , ولا بد أن يظل قائما . وانما المطلوب تحقيق التوازن الاجتماعي القائم على محور العدل والمستوى الانساني الواحد .

al-B- [] *Hurriyyah...*, h. 68

أن المبادئ الاسلامية والقيم “²⁷ الدينية عموما تنظر الى العامل المادي على أنه واحد من عوامل كثيرة , وتصنّفه .” al-B- [] بينها طبق قاعدة من سلم الأولويات .

al-Mar’ah..., h. 27

Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tersebut, yaitu: *al-Maml-kiyyah* (hak kepemilikan), *'Ubūdiyyah* (penghambaan) dan *Insāniyyah* (nilai-nilai kemanusiaan), menjadi kata kunci untuk menjelaskan tentang hak-hak sipil seorang warga negara dan hak-hak dasar manusia. Ini tidak kita dapatkan pada teori hak menurut HAM masyarakat dunia yang hanya dirumuskan secara universal, atau yang berlaku untuk siapa saja.

Dari permasalahan di atas, maka penulis ingin menjadikannya sebagai penelitian disertasi yang lebih spesifik tentang hak-hak pekerja dengan judul: ***“Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Konsep Al-Maml-kiyyah Mu'ammad Sa'īd Ramaḍān Al-B- []”***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah: *Bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Konsep Al-Maml-kiyyah Mu'ammad Sa'īd Ramaḍān Al-B- []*.

Untuk mendapatkan jawaban yang memadai terhadap pokok masalah di atas, maka ada beberapa pertanyaan sebagai sub pokok masalah, yang diharapkan dapat membantunya, yaitu:

1. Bagaimana konsep *al-Maml-kiyyah* Mu'ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dan hubungannya dengan penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan?

2. Bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif keadilan menurut konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [1]
3. Bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif kepastian hukum menurut konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [1]

C. Batasan Istilah

Untuk menghindari *inkonsistensi* dalam penggunaan istilah dan pemahaman yang berbeda oleh para pembaca terhadap penelitian ini, maka pada bagian ini dimuat penjelasan tentang pengertian istilah-istilah kunci yang terdapat pada disertasi ini, yaitu:

1. Omnibus Law/Undang-Undang Cipta Kerja

Istilah "*Omnibus Law*" berasal dari sistem "*Common Law*" yang dalam "*Black Law Dictionary*" disebutkan bahwa "*Omnibus*" adalah "*relating to or dealing with numerous object or item at once including many thing or having varius purposes*"²⁸ yaitu "berhubungan dengan atau berurusan dengan banyak objek atau barang sekaligus, termasuk banyak hal atau memiliki berbagai keperluan". Sementara itu pengertian "*Law*" dari sumber yang sama disebutkan "*the aggregate of legislation, judicial precedents and accepted legal principles; the body of authoritative grounds of judicial and administrative action; esp., the body of rules, standards, and principles that the courts of a particular jurisdiction apply in deciding controversies brought*

²⁸ Bryan A. Garner, *Black Law Dictionary, A Bridge, 9th Edition* (Minnesota: West Group, 2010), th.

before them”²⁹ berarti “Ketetapan undang-undang, bentuk peradilan dan prinsip-prinsip hukum yang diterima, badan otoritas untuk tindakan peradilan dan administrative, khususnya (badan aturan, standar, dan prinsip yang diterapkan pengadilan) sesuai undang-undang tertentu dalam memutuskan suatu permasalahan yang dibawa ke hadapan mereka”.

Dalam konteks undang-undang maka dapat dimaknai sebagai penyelesaian berbagai pengaturan sebuah kebijakan tertentu, tercantum dalam berbagai undang-undang, ke dalam satu undang-undang pokok. Omnibus law menjadi *political will* (komitmen yang kuat) bagi pemerintah. Dalam Pidato Presiden Republik Indonesia pada sidang Paripurna MPR RI dalam rangka Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden Periode 2019-2024 pada tanggal 20 Oktober 2019 menyampaikan bahwa: Pemerintah akan mengajak DPR untuk menerbitkan dua Undang-Undang besar. *Pertama*, Undang-Undang Cipta Kerja. *Kedua*, Undang-Undang Pemberdayaan UMKM. Masing-masing undang-undang tersebut akan menjadi omnibus law, yaitu satu undang-undang yang sekaligus merevisi beberapa undang-undang.³⁰ Undang-Undang Cipta Kerja kemudian ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada Senin 2 Nopember 2020 yang terdiri dari 15 Bab dan 186 pasal, mengatur mengenai ketenagakerjaan hingga lingkungan hidup dengan jumlah halaman 1.187 halaman.³¹

²⁹ Ahmad Redid an Ibnu Sina Chandranegara, *Omnibus Law Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020), h. 58

³⁰ Rachmat Trijono, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja* (Jakarta: Papis Sinar Sinanti, 2020), h. 7

³¹ <https://news.com/berita/d-5210107/isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law>

2. Konsep

Kata “konsep” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “rancangan” atau “ide”, atau juga “pengertian yang diabstrakkan dari peristiwa konkrit”,³²

Satjipto Rahardjo dalam bukunya “*Ilmu Hukum*” menjelaskan, konsep adalah suatu pengetahuan yang bertujuan untuk memberikan informasi mengenai sesuatu. Adalah suatu prinsip, bahwa informasi yang demikian itu harus mempunyai basis empiris. Oleh karena itu, persepsi mengenai kenyataan yang akan menjadi dasar bagi penyusunan suatu konsep merupakan hal yang fundamental dalam ilmu. Penyusunan konsep-konsep hukum juga dituntut untuk bisa dikembalikan kepada unsur-unsur empiris yang membentuk konsep tersebut. Suatu konsep juga dituntut untuk mengandung suatu arti (*meaningful*).³³ Amsal Bakhtiar dalam “*Filsafat Ilmu*” mengatakan, Pengetahuan adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung/sadar.³⁴

Mudjia Rahardjo dalam “*Antara Konsep, Proposisi, Teori, Variabel Dan Hipotesis Dalam Penelitian*” menjelaskan, peranan konsep sangat penting dalam penelitian karena dia menghubungkan dunia teori dan dunia observasi, antara observasi dan realitas, baik realitas konkrit maupun

³² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 725

³³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), h. 344

³⁴ Amsal Bakhtiar, *Filsafat Ilmu* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), h. 85-86

abstrak.³⁵ Izomiddin dalam bukunya “*Pemikiran Dan Filsafat Hukum Islam*” menyamakan antara “konsep” dengan “teori”. Ia menjelaskan, bahwa lazimnya apabila sesuatu telah diteorikan (konsep), maka pemikiran merupakan elaborasi terhadap sebuah teori (konsep) atas dasar tuntutan fenomena-fenomena, konteks atau realitas.³⁶

Konsep adalah sesuatu yang memiliki komponen, unsur, atau ciri-ciri yang dapat diberi nama. Jacobsen mengatakan ada lima unsur dalam konsep, yaitu: *Pertama*, nama. Konsep diwakili suatu kata tunggal yang merepresentasikan ide atau gagasan-gagasan. *Kedua*, contoh-contoh positif dan negative, yaitu menganalisis dan membandingkan contoh-contoh positif dan contoh-contoh negatif beserta karakteristiknya. *Ketiga*, karakteristik. Karakteristik menciptakan aturan dan menentukan suatu contoh termasuk dalam kategori konsep atau bukan konsep. *Keempat*, rentangan karakteristik, yaitu: konsep berhubungan dengan konsep-konsep lainnya dan mempunyai rentangan karakteristik yang membatasi konsep tersebut. *Kelima*, kaidah atau teori tertentu.³⁷

Dengan dasar pemikiran tentang konsep dan unsur-unsurnya tersebut, peneliti kemudian menganalisa poin-poin pemikiran Muhammad Sa'id Ramadan al-Buthi yang tertuang pada beberapa kitabnya, lalu mengelompokkannya pada unsur-unsur konsep tersebut, sehingga setelah

³⁵ Mudjia Rahardjo, *Antara Konsep, Proposisi, Teori, Variabel Dan Hipotesis Dalam Penelitian* (Repositori.uin.Malang.ac.id.).

³⁶ Izomiddin, *Pemikiran Dan Filsafat Hukum Islam* (Palembang: Prenadamedia Group, 2018), h. 1

³⁷ Jacobsen, D.A., Eggen, P., dan Kauchak, D, *Methods for Teaching*, terj. *Metode-Metode Pengajaran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), th.

mencukupi unsur-unsurnya peneliti menganalisa dan menyimpulkan bahwa istilah “*al-Mamlukiyyah*” yang disebutkan oleh Muhammad Sa’id Ramadhan al-Buthi merupakan sebuah konsep tentang “hak dan kewajiban”, uraiannya adalah sebagai berikut:

a. Nama:

Istilah “*al-Mamlukiyyah*” yang sering disebutkan oleh Muhammad Sa’id Ramadhan al-Buthi ada dalam kitab yang berbeda-beda, dikaitkan dengan status manusia sebagai hamba (*Abdun Mamlukun Lillah*). Ia menjelaskan bahwa persoalan *al-Mamlukiyyah* mencakup persoalan ubudiyah/ibadah, dan “ubudiyah” itu berkaitan dengan hak-hak kemanusiaan seperti bekerja, dan berkaitan dengan kewajiban seorang hamba yang harus bekerja dengan cara yang halal lagi baik.

b. Contoh-contoh Positif/Negatif:

Terkait dengan contoh-contoh ini, peneliti menjelaskan tentang contoh-contoh hak kemanusiaan dan kewajiban sebagai hamba, dengan mengemukakan hak-hak dan kewajiban yang termasuk dalam kategori awlawiyat (prioritas) dan yang bukan prioritas, yang ditetapkan berdasarkan konsep maqashid asy-Syari’ah, seperti terkait dengan tujuan bekerja, yaitu pemeliharaan jiwa, pemeliharaan harta dan pemeliharaan harga diri.

c. Karakteristik Pokok (Ciri-Ciri Utama):

Ciri utama dalam konsep al-Mamlukiyyah ini, Muhammad Sa'id Ramadan al-Buthi menjelaskan tentang hak-hak bekerja dan lainnya, serta kewajiban seorang hamba, menggunakan metode istislahi atau dengan berbasis kemaslahatan.

d. Rentangan Karakteristik:

Maksudnya adalah berhubungan dengan teori lainnya. Konsep al-Mamlukiyyah, dalam hal ini berkaitan erat dengan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum, seperti prinsip keadilan dan asas kepastian hukum serta teori-teorinya.

e. Kaidah (Langkah-langkah):

Hak-hak dan kewajiban yang dijelaskan dalam konsep al-Mamlukiyyah ini ditetapkan melalui istinbath hukum yang menggunakan kaidah-kaidah dan langkah-langkah penetapannya.

3. Istilah “al-Maml-kiyyah”.

Kata *al-Maml-kiyyah* berasal dari kata “ ملك , يملك , ” yang artinya milik. Al-Jurjani mengatakan: “*al-Milku*” atau “المَلِكُ”, atau yaitu dengan tandah *kasrah* pada huruf mim. Menurut para *fuqahā'* pengertiannya adalah: Hubungan secara Syarā' antara manusia dengan sesuatu yang menjadi hak miliknya secara mutlak sehingga ia dapat menggunakannya, atau tidak boleh bagi selainnya. Sesuatu yang dimiliki itu

disebut dengan “*mamlūk*” bukan “*marqūq*” (sesuatu yang disayang), atau sesuatu itu tidak *marq-q* kecuali hanya *maml-k*.³⁸ Akan tetapi istilah “*mamlūk*” itu dipakai oleh Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] dalam menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban seorang manusia karena ia adalah hamba yang dimiliki Allāh atau “*abdun mamlūk*”. Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] mengatakan: “Tidak diragukan bahwa setiap laki-laki dan perempuan itu adalah hamba milik Allāh”.³⁹

4. *‘Ubūdiyyah*

Kata “*‘Ubūdiyyah*” atau “*عبودية*” berasal dari kata “*عبد, يعبد*” yang berarti: “menyembah atau mengabdikan”. Al-Jurjani mengatakan: “*‘Ibādah* itu adalah perbuatan mukallaf yang berlawanan dengan hawa nafsunya dengan tujuan untuk mengagungkan Tuhannya”. Adapun *‘Ubūdiyyah* berarti: “Teguh dengan melaksanakan janji perintah, menjaga ketentuan hukum, *riḍā* dengan apa yang ada, dan sabar dengan apa yang telah hilang”.⁴⁰ Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-Būṭī menjelaskan: “Nilai-nilai *‘Ubūdiyyah* itu tercakup dalam pengertian *al-Maml-kiyyah* agar sampai kepada kesetaraan hak yang lebih baik dan mendatangkan masla’at yang mulia.⁴¹

³⁸ Syarif Al-Jurjānī, *at-Ta’rifāt* (tt: tp, tth), h. 164

³⁹ al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 20

⁴⁰ al-Jurjānī, *at-Ta’rifāt...*, h. 102

⁴¹ al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 21

5. Hak-hak Pekerja

Hak-hak pekerja atau (hak-hak sipil pekerja sebagai warga negara) berasal dari konstitusi atau hukum dari masing-masing negara, sedangkan Hak Asasi Manusia (HAM) bersifat universal bagi semua manusia. Hak Asasi Manusia juga bersifat universal untuk semua negara, sementara hak-hak sipil sangat bervariasi dari satu negara dengan negara yang lain.⁴²

Penulis dalam menjelaskan tentang hak-hak pekerja pada penelitian disertasi ini dengan menggunakan konsep pemikiran Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] banyak menjelaskan tentang peran perempuan dan laki-laki terkait dengan hak-hak sipilnya maupun hak-hak dasarnya yang dituliskan pada beberapa karyanya. Dengan gambaran bahwa sekitar tahun 1990 sampai sebelum perang saudara 15 maret 2011, Suriah (Negara Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []) merupakan negara dengan ekonomi yang stabil dengan mengandalkan sektor pelayanan dan ekspor minyak bumi, walaupun sektor ritel dan pariwisata tidak terlalu mendominasi.⁴³ Hak-hak dasar maupun hak-hak sipil setiap warga negara sangat diperhatikan ketika itu oleh Pemerintah Republik Arab Suriah. Hal ini dikuatkan dengan adanya Undang-undang Republik Arab Suriah tahun 1973 tentang kesetaraan hak dan kewajiban setiap warga negara, baik laki-laki maupun perempuan dalam segala bidang.⁴⁴ Beberapa masalah yang muncul berkaitan dengan hak laki-laki dan perempuan itu kemudian oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dituliskan pada beberapa buku karyanya yang fenomenal

⁴² <https://brainly.co.id>

⁴³ <https://Sindonews.com> selasa 12 November 2019

⁴⁴ <https://ar.m.Wikipedia.org>: *Huq- q al-Mar'ah Fī S- riah*

yaitu: *al-Mar'ah Baina Tughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Latā'if at-Tasyrī' ar-Rabbāni, al-Ḥawābi al-Maḥālah fī al-Ḥasy-Syarī'ah al-Islāmiyyah, al-Ḥurriyyah al-Insān Fī ḡilli 'Ubūdiyyatihī lillāhi, Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu'āṣirah dan Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqḍaru 'alā Ri'āyati Huqūqi al-Insān,*⁴⁵

6. Globalisasi, Digitalisasi

Secara etimologi, kata “globalisasi” berarti proses masuknya ke ruang lingkup dunia, seperti: globalisasi siaran televisi kita tidak dapat dihindarkan lagi.⁴⁶ Sedangkan digitalisasi merupakan proses pemberian atau pemakaian sistem digital, contoh implementasi digitalisasi di Negara kita baru pada saluran transmisi.⁴⁷ Thomas L. Friedman mengemukakan bahwa globalisasi dan teknologi membuat dunia atau bumi seolah lebih datar dari sebelumnya, beberapa tempat akan lebih terhubung satu sama lain dari pada sebelumnya, tetapi dalam kenyataannya dunia itu tidak datar.⁴⁸ Muladi mengatakan: globalisasi adalah suatu proses bahwa manusia di dunia itu sebenarnya dipersatukan menjadi satu masyarakat (entity) dan berfungsi bersama-sama sinergis (sehingga dapat mempengaruhi secara positif atau negatif, seperti contoh kejahatan transnasional, terutama akibat kemajuan teknologi informasi dan transformasi ICT, serta fenomena yang menjadikan saling ketergantungan sebagian besar negara akibat perkembangan sains dan

⁴⁵ Mohammad Mufid, *Belajar Dari Tiga Ulama Syam: Mustafa az-Zarqa, Muḥammad Said Ramadhan al-Baḡdādī dan Wahbah az-Zuhaili* (Jakarta: Kompas Gramedia, 2015), h. 44-48

⁴⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h.455

⁴⁷ *Ibid*, h. 328

⁴⁸ Joseph Stiglitz, *Making Globalization Work*: edisi terjemahan (Bandung: Mizan, 2007), h. 116

teknologi, mula-mula bersifat ekonomis, tapi pada akhirnya bersifat multidimensional yang membentuk tatanan dunia baru.⁴⁹

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan secara komprehensif dan ilmiah “*Bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Konsep Al-Maml-kiyyah Muḥammad Sa’id Ramaḍān Al-B- []*”.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] dan hubungannya dengan penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.
2. Menganalisis Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif keadilan menurut konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- []
3. Mengetahui dan menganalisis Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif kepastian hukum menurut konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- []

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun praktis. Dari aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat:

⁴⁹ Muladi, *Tranformasi Global (HAM)* (Semarang: UNDIP, 2008), h. 3

1. Menyumbangkan pemikiran komprehensif dan ilmiah mengenai *Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Konsep Al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān Al-B- []*
2. Memberikan pemikiran Hukum Islām tentang makna keadilan dan kepastian hukum bagi hak-hak pekerja.

Dan secara praktis, penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Pembuat kebijakan, yaitu: Lembaga Parlemen (DPR), Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia serta Pemerintah Daerah, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang Cipta Kerja.
2. Bagi para akademisi, praktisi Hukum Islām dan masyarakat pada umumnya.

E. Studi Pustaka

Eko Ibnu Hayyan dalam *“Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Pancasila”* menjelaskan, Pancasila sebagai filsafat bangsa dan Negara Republik Indonesia mengandung makna bahwa setiap aspek kehidupan kebangsaan, kenegaraan dan kemasyarakatan harus didasarkan pada nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, guna mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Pemikiran filsafat kenegaraan ini bertolak dari pandangan bahwa negara merupakan suatu persekutuan hidup manusia atau organisasi kemasyarakatan, di mana merupakan masyarakat

hukum. Segala macam kebijakan yang diambil dalam masyarakat hukum tersebut tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Semua bermuara pada tujuan nasional dan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia.⁵⁰

Sejalan dengan itu Afdhal Mahatta dalam *“Omnibus Law: Upaya Perbaikan Proses Legislasi Di Indonesia”* menjelaskan, bahwa penegakan hukum juga harus diimbangi dengan pemenuhan terhadap HAM guna menghindari penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) sebagaimana termuat di dalam Konstitusi Indonesia. Salah satu fungsi konstitusi adalah sebagai *guardian of fundamental rights* (pengawal utama Undang-Undang). Oleh karenanya, pemuatan hak asasi manusia dalam konstitusi sebuah negara memiliki arti penting dalam rangka menciptakan keseimbangan antara penyelenggaraan kekuasaan dalam negara dan melindungi hak-hak dasar warga negara. Pemerintah sebagai pemegang kekuasaan negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang terhadap rakyat, karena sesungguhnya seluruh rakyatlah sebagai pemegang kedaulatan tertinggi. Tarik ulur kekuasaan antara pemegang kedaulatan dan penerima mandat kekuasaan perlu diatur dalam konstitusi. Rakyat sebagai pemegang kedaulatan memiliki jaminan perlindungan atas hak-hak dasarnya, sedangkan pemerintah yang menjalankan kekuasaan harus tercatat secara jelas kewenangan yang dimilikinya di mana secara keseluruhan harus tercantum di dalam konstitusi.

⁵⁰ Chandranegara, *Omnibus...*, h. 115

Keseimbangan antara pemenuhan hak dan penegakan hukum harus senantiasa tercipta dalam menjalankan pemerintahan.⁵¹

Terkait dengan keseimbangan tersebut, tujuan Omnibus Law menurut Ahmad Redi⁵² mencakup beberapa poin yaitu:

1. Untuk mengatasi konflik peraturan perundang-undangan secara cepat, efektif dan efisien.
2. Untuk menyeragamkan kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk menunjang iklim investasi.
3. Untuk menjadikan pengurusan perizinan lebih terpadu, efisien dan efektif.
4. Agar mampu memutus rantai birokrasi yang berlama-lama.
5. Agar meningkatkan hubungan koordinasi antar instansi terkait karena telah diatur dalam kebijakan omnibus regulation yang terpadu.
6. Agar adanya jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengambil kebijakan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka omnibus law merupakan sebuah konsep pendekatan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang semula terdiri dari berbagai materi yang diatur dalam berbagai undang-undang kemudian dibentuk satu undang-undang baru agar terjadi sinkronisasi. Tradisi metode pembentukan undang-undang dengan omnibus law lebih dikenal dalam sistem hukum *common law* bukan pada sistem hukum civil law sebagaimana sistem hukum yang diterapkan di Indonesia.

⁵¹ *Ibid*, h. 103

⁵² Ahmad Redi, *Omnibus Law: Gagasan Pengaturan Untuk Kemakmuran Rakyat*, Makalah disampaikan dalam Diskusi hukum tentang Rambu-Rambu Konstitusi dalam Wacana Omnibus Law yang diselenggarakan oleh Pusat Studi Hukum Energi dan Pertambangan bekerja sama dengan Koligium Jurist Institute, di Jakarta pada tanggal 05 Maret 2020.

Berkaitan dengan sistem hukum, Satjipto Rahardjo mengatakan: Bahwa hukum hadir dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan-kepentingan tersebut.⁵³ Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kepentingannya tersebut. Pemberian kekuasaan atau yang sering disebut dengan hak ini, dilakukan secara terukur, keluasan dan kedalamannya.⁵⁴ Menurut Paton, sebagaimana yang dikutip oleh Satjipto Rahardjo, ia mengatakan: Suatu kepentingan merupakan sasaran hak, bukan hanya karena ia dilindungi oleh hukum, melainkan juga karena ada pengakuan terhadap itu. Hak tidak hanya mengandung unsur perlindungan dan kepentingan, tetapi juga kehendak.⁵⁵ Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa: Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Karena menurut sejarahnya di Barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.⁵⁶

⁵³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), h. 53

⁵⁴ *Ibid*, h. 53

⁵⁵ *Ibid*, h. 54

⁵⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat Di Indonesia (Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan*

Sejalan dengan prinsip perlindungan, Ibnu Qayyim al-Jauziyyah mengatakan: Tujuan Syarāh (*maqāḍ asy-Syari'ah*) diperkuat dengan prinsip-prinsip Hukum Islām yang meliputi prinsip keadilan (*al-'Adl*), prinsip kasih akung (*rahmah*), dan kebijaksanaan (*Īikmah*), baik dalam hubungan dengan Allāh, dengan sesama manusia maupun dengan alam.⁵⁷ Syalt- t mengatakan: Ketetapan tentang hak-hak dan kewajiban itu ditentukan sesuai dengan *'uruf* atau kebiasaan yang berlaku, sesuai dengan fitrah seorang laki-laki dan perempuan, termasuk juga dalam hak-hak serikat dan bermasyarakat.⁵⁸ Y- suf al-Qarāwī menjelaskan: Hak-hak yang diberikan kepada manusia harus berdasarkan nilai keadilan. Islām telah membebaskan ikatan-ikatan dan memuliakan (laki-laki dan perempuan) dengan menempatkan mereka pada posisi yang terhormat, yaitu dengan memperhatikan status insān (manusia) baik sebagai anggota keluarga atau sebagai anggota masyarakat.⁵⁹

Karena itu, menurut Masdar F. Mas'udi sebagaimana dikutip oleh E. Sobirin Nadj mengatakan: Islām sangat menghormati dan memuliakan status dan eksistensi manusia, baik yang berkaitan dengan kemuliaan yang bersifat individual (*karāmah fardiyyah*) atau yaitu yang memelihara kemuliaan lahir dan batin masing-masing individu manusia, kemuliaan yang bersifat masyarakat (*karāmah ijtimā'iyah*) yaitu pada status hubungan sosial antara

Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), h. 38

⁵⁷ Ibnu Qayyim al-Jauziyyah, *I'lām al-Muwaqqi'īn Jilid I* (Riyāḥ Dār Ibnu al-Jauzī 1423/2001), h. 195

⁵⁸ Syalt- t, *Al-Islām...*, h. 162

⁵⁹ Y- suf al-Qarāwī, *Syari'ah al-ḍlām: (Khul- duhā wa Ṣalā' uhā fī Kulli Zamān wa Makān)* (Beir- t: al-Maktab al-Islāmī 1983), h. 47

sesama manusia sebagai makhluk sosial, dan kemuliaan secara politik (*karāmah siyāsiyyah*) atau yaitu hak-hak politik untuk dipilih dan memilih pada posisi-posisi politik.⁶⁰ Khusus tentang hak-hak sipil pekerja, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□ secara luas telah menjelaskan tentang hak-hak dasar manusia, termasuk juga hak-hak sipil pekerja. Walaupun Ia tidak menyebutkan secara khusus suatu pengertian tertentu tentang *al-Maml-kiyyah* tersebut.

F. Hipotesis

Sebagai kesimpulan sementara dalam penelitian ini adalah, bahwa konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□ merupakan sistem aturan tentang hak dan kewajiban secara umum bagi setiap orang dengan statusnya sebagai *insān* (manusia) dan sebagai *abdun* (hamba), yang merujuk kepada makna dasar konsep *al-Maml-kiyyah* bahwa setiap manusia itu adalah hamba milik Allāh (Tuhan). Kaidah yang berlaku pada konsep *al-Maml-kiyyah* dalam menetapkan hak-hak manusia adalah dengan memilih maslahat (kepentingan) yang lebih utama atau lebih prioritas (*awlāwiyāt*), melalui aturan dan pengawasan lembaga pemerintah. Tujuannya adalah untuk menjaga keseimbangan sosial masyarakat. Oleh karena itu, problematika hak-hak pekerja yang muncul baik itu mencakup persoalan upah, keselamatan dan kesehatan kerja, nilai-nilai kepatutan dan sistem kerja, diharapkan dapat diselesaikan dengan mengedepankan nilai-nilai pada hukum ketenagakerjaan. Khususnya pada persoalan yang muncul akibat adanya

⁶⁰ E. Sobirin Nadj dan Naning Mardiyah, *Deseminasi HAM Dalam Perspektif Dan Aksi* (Jakarta: Cesda LPES, tth), h. 9

benturan-benturan dan pergeseran nilai yang sulit untuk dihindari. Terkait dengan Undang-Undang Omnibus Law atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, khususnya pada Klaster Ketenagakerjaan, ternyata ada beberapa pasal di dalamnya yang kurang menyentuh rasa keadilan dan kepastian hukumnya bagi para pekerja. Diantaranya adalah: *Pertama*, pasal tentang waktu istirahat dan cuti yang terkait dengan pasal 79 ayat 2 huruf b. *Kedua*, tentang upah yang diatur dalam pasal 88b. *Ketiga*, tentang jam kerja yang dinilai eksploitatif yaitu pasal 77. *Keempat*, tentang penghapusan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat pekerja waktu tertentu atau biasa dikenal dengan istilah pekerja kontrak. *Kelima*, terkait dengan tenaga kerja asing pada pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirubah. *Keenam*, tentang uang penghargaan masa kerja pada pasal 156 ayat 3. *Ketujuh*, tentang jaminan pensiun pada pasal 81 angka 42. *Kedelapan*, tentang pesangon yang dikurangi pada pasal 156 ayat 4 poin c Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut penulis, pasal-pasal ini sangat kontroversial sehingga memunculkan ketidakpastian hukum, dan jika pasal-pasal ini diterapkan maka akan memunculkan suatu wujud keadilan yang dirasa kurang adil, atau adanya upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan, yang harus diselesaikan dengan penegasan aturan hukum yang sesuai dan seimbang. Masalah yang kerap menyentuh rasa keadilan bagi para pihak, baik pekerja maupun pengusaha akan terlindungi oleh penegasan aturan itu, apabila nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan prinsip prioritas (sebagaimana dalam konsep *al-aml-kiyyah*) dapat berperan sebagai

dasar pemikiran regulasi hukum ketenagakerjaan, serta dengan didukung fungsi lembaga-lembaga pengawasan dan perlindungan.

G.Landasan Teoretis Dan Kerangka Pemikiran

1. Landasan Teori

Pembahasan tentang konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḡān al-B- berkaitan dengan persoalan hak-hak dan kewajiban manusia (hamba) yang merupakan bagian dari kajian ilmu syari'ah, lebih khusus yaitu pada ilmu uḡl fiqh dan fiqh. Ketika ditetapkan hak-hak seorang manusia, maka itu tidak lepas dari nilai-nilai kemanusiaannya. Oleh karena itu, penulis mengemukakan beberapa teori sebagai acuan kerangka berpikir dalam penulisan disertasi ini. Menguatkan hal itu, Sudikno Mertokusumo dalam bukunya "*Teori Hukum*" mengatakan, teori hukum itu bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan penjelasan yang lebih baik, lebih jelas dan lebih mendasar.⁶¹ Diantara teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Teori *Maqā'id asy-Syari'ah*

1) *Maqā'id asy-Syari'ah asy-Syā'ib*⁶²

⁶¹ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum* (Yogyakarta: CV. Maha Karya Pustaka, 2019), 92

⁶² Yaitu *Maqā'id asy-Syari'ah* menurut Ab- Is'āq asy-Syā'ib. Nama lengkapnya adalah Ab- Is'āq Ibrāhīm bin M- sā bin Mu'ammad al-Lakhmī Asy-Syā'ib. Tempat dan tanggal lahirnya tidak diketahui, ia wafat pada hari Selasa 8 Sya'bān 790 Hijriah di Granada. Ia berasal dari kota Xativa yang kemudian ia dikenal dengan julukan Imam Syā'ib (Imam dari Xativa). Sedangkan keluarganya merupakan migran keturunan bangsa Arab-Yaman dari *Banu Lakhm* yang berasal dari Bethlehem, asy-Syām. Ia tinggal di Granada yang waktu itu merupakan sebuah kerajaan Islām yang berada di bawah pemerintahan Daulah Umāwiyah yang mengikuti aturan-aturan Andalusia Selatan. <https://id.wikipedia.org/wiki/Asy-Syathibi>

Ab- Isā'iq Ibrāhīm bin M-sā bin Mu'ammad al-Lakhmī Asy-Syālibī dalam kitabnya "*al-Muwafaqāt*" menjelaskan, bahwa *Maqā'id asy-Asyari'ah* itu tertuju kepada dua hal, yaitu: *pertama*, tertuju kepada *Maqā'id asy-Syāri'* (tujuan pembuat syari'at). *Kedua*, tertuju kepada *Maqā'id al-Mukallaf* (tujuan manusia sebagai mukallaf). Untuk bagian yang pertama, bahwa itu dianggap sebagai tujuan dari pembuat syari'at (Allah dan Rasul) karena itu sesuai dengan tujuan pertama kali syari'at itu dilaksanakan, yaitu untuk kemaslahatan dunia dan akhirat. Adapun tujuan bagi seorang mukallaf (manusia) adalah dengan memperhatikan hikmah-hikmahnya.⁶³ Syari'at itu ditetapkan untuk kemaslahatan para hamba, baik pada saat ini atau yang akan datang. Atas dasar inilah maka harus ada alasan yang kuat yang dapat menjelaskan sesuatu yang baik dan merusak.⁶⁴

Ab- Isā'iq Ibrāhīm bin M-sā bin Mu'ammad al-Lakhmī Asy-Syālibī mengatakan, taklif dalam syari'at itu dapat terlaksana dengan memelihara *Maqā'id* atau tujuan makhluk (hamba). *Maqā'id* itu terbagi kepada tiga bagian, yaitu: *pertama*, tujuan yang bersifat pokok (*al-ḥar-rat*). *Kedua*, tujuan yang bersifat kebutuhan (*al-ḥijyat*). *Ketiga*, tujuan yang bersifat kemudahan (*at-Ta'isniyyah*). Tujuan yang bersifat pokok (*al-ḥar-rat*), maksudnya adalah melaksanakan segala sesuatu yang merupakan maslahat-maslahat dalam agama maupun dunia, yang apabila itu tidak terlaksana

⁶³ Ab- Isā'iq Ibrāhīm bin M-s- bin Mu'ammad al-Lakhmī Asy-Syālibī, *al-Muwafaqāt, al-Mujallad as-Ḥanīf*: Dār Ibn 'Affan, (th), h. 8

⁶⁴ *Ibid*, h. 9

maka kemaslahatan dunia tidak akan tegak, bahkan mendatangkan kerusakan dan kerugian dalam hidup.⁶⁵

Ab- Isā'q Ibrāhīm bin M-sā bin Mu'ammad al-Lakhmī Asy-Syālibī menjelaskan, tujuan-tujuan (*Maqā'id*) yang bersifat pokok (*al-ḥar-riyyāt*) terbagi ke dalam lima bagian, yaitu: *pertama*, menjaga kehormatan agama (حفظ الدين), *kedua*, menjaga kehormatan jiwa (حفظ النفس), *ketiga*, menjaga keturunan (حفظ النسل), *keempat*, menjaga kehormatan akal (حفظ العقل), dan *kelima*, menjaga harta (حفظ المال).⁶⁶

2) *Maqā'id asy-Syari'ah* Ibn 'Āsyūr⁶⁷

Nama lengkap Ibnu 'Āsyūr adalah Mu'ammad al-Ṭāhir ibn 'Āsyūr. Pemikirannya tentang *Maqā'id asy-Syari'ah* sangat mewarisi pemikiran *Maqā'id asy-Syari'ah asy-Syālibī*, bahkan ia menyerukan reformasi substantif dalam pendidikan Islam. Karyanya tentang tujuan akhir syari'ah mewakili

⁶⁵ *Ibid*, h. 17-18

⁶⁶ *Ibid*, h. 20

⁶⁷ Yaitu *Maqā'id asy-Syari'ah* Mu'ammad al-Ṭāhir ibn Asy-r, lahir di Tunis pada tahun 1879 M, dari sebuah keluarga kaya dan wafat pada tahun 1973 pada usia 94 tahun. Ia berasal dari Andalusia. Keluarganya telah menunjukkan dedikasinya dalam menuntut ilmu pengetahuan selama beberapa generasi. Kakeknya sangat terkenal, dan ketika Mu'ammad al-Ṭāhir ibn Asy-r memasuki sekolah Zayt-na, ia diajar oleh guru-guru yang terbaik. Pemikiran Mu'ammad al-Ṭāhir ibn Asy-r sangat dipengaruhi oleh pembaharuan Mu'ammad Abduh sejak ia berkunjung ke Tunisia. Mu'ammad al-Ṭāhir ibn Asy-r kemudian mencoba menggabungkan gaya pemikiran klasik dengan keinginan untuk menghidupkan kembali peradaban Islam. Ia memosisikan dirinya sebagai jembatan antara warisan hukum Islam klasik dan kebutuhan dunia modern. Ia kemudian menjadi rujukan dalam masalah hukum, akan tetapi dia sendiri tidak ragu-ragu menunjukkan kekurangannya. Ia selalu menanggapi persoalan tentang tantangan modern terhadap tradisi Islam. https://en.wikipedia.org/wiki/Muhammad_al-Tahir_ibn_Ashur

upaya untuk menghidupkan kembali teori *Maqā'id asy-Syā'ib* dan upaya untuk memperbaiki teori hukum Islam.⁶⁸ Selain itu, ketika ia menjelaskan *al-Ḥār-riyyāt al-Khamsah* (lima tujuan utama) ia juga mengutip pendapat Tāj ad-Dīn as-Subkī dalam kitab "*Jam'u al-Jawāmi*" yang memasukkan poin menjaga kehormatan harga diri (حفظ العرض) sebagai bagian dari *maqā'id al-Ḥār-riyyāt*.⁶⁹

3) *Maqā'id asy-Syari'ah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dalam kitabnya (*Ḥawābi' al-Ma'ādī ah Fī asy-Syari'ah al-Islāmiyyah*), ia menjelaskan tingkatan maslahat dalam *Maqā'id asy-Syari'ah* dengan mengutip pendapat para ulama sebelumnya. Terkait dengan maslahat pokok (*al-Ḥār-riyyāt*), ia menjelaskan lima bagian yang termasuk dalam *al-Ḥār-riyyāt al-Khamsah* (lima tujuan utama). Ia mengatakan:

"*Maqā'id asy-Syari'* (tujuan Tuhan) dalam memberikan aturan syari'at mencakup pemeliharaan terhadap lima perkara, yaitu: pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Segala sesuatu yang terkandung dalam pemeliharaan lima perkara tersebut dinamakan maslahat, sedangkan segala sesuatu yang ditinggalkan dinamakan mafsadat. Cara dalam pemeliharaan lima perkara itu tercakup dalam tiga tingkatan sesuai dengan prioritas kepentingannya. Para ulama telah memberikan acuan pokok-pokok tersebut dengan memberikan istilah, yaitu: kebutuhan primer/pokok (*al-Ḥār-riyyāt*), kebutuhan yang merupakan hajat/sekunder (*al-Ḥajjiyyāt*) dan kemudahan yang didapatkan/tersier (*at-Ta'āsiyyāt*).

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Mu'ammad al-Ḥāhir ibn 'Āsyūr, *Maqā'id asy-Syari'ah al-Islāmiyyah*, Jilid 3 (Qalā: Wizārat al-Auqāf wa asy-Syu'un al-Islāmiyyah, 2004), h. 240

Bagian-bagian yang termasuk kebutuhan primer/pokok (*al-ḥāḍir-riyyāt*), adalah segala hal yang termasuk dalam pemeliharaan terhadap lima perkara. Cara menegakkannya adalah dengan melaksanakan ketentuan rukun-rukunnya, menetapkan kaidah-kaidahnya, yaitu dengan menjauhi kerusakan yang terjadi atau kerusakan yang mungkin akan terjadi.

Ketentuan syari'at dalam memelihara agama (*حفظ الدين*) dari sisi penegakan rukun-rukunnya adalah menanamkan keimanan, mengucapkan syahadatain berikut pula rukun-rukun Islām lainnya. Ketentuan syari'at dalam memelihara agama dari sisi menjauhi kerusakan yang terjadi atau kemungkinan yang akan terjadi adalah dengan berusaha keras dan memberikan sanksi terhadap penyebab yang membawa perkara bid'ah.

Ketentuan syari'at dalam memelihara jiwa (*حفظ النفس*) dari sisi wujud/keberadaannya seperti pembolehan untuk makan, minum, bertempat tinggal yang merupakan bagian dari usaha menjaga/memelihara kehidupan. Ketentuan syari'at dalam memelihara jiwa dari sisi larangan adalah seperti memberikan ketentuan hukuman denda/diyat dan hukuman Qiṣāḥ

Ketentuan syari'at dalam memelihara keturunan (*حفظ النسل*) dari sisi wujud/keberadaannya adalah seperti nikah, mengangkat anak dan memberikan nafaqah. Demikian pula seperti ketentuan syari'at dalam memelihara keturunan dari sisi larangan, yaitu mengharamkan zina dan memberikan hukuman Ī ud- d terhadap pelakunya.

Ketentuan syari'at dalam memelihara akal (*حفظ العقل*) dari sisi wujud/keberadaannya seperti halnya ketentuan terhadap pemeliharaan jiwa, yaitu dengan makan yang dapat melangsungkan kehidupan dan mengekalkan akal. Demikian pula seperti ketentuan syari'at dalam memelihara akal dari sisi larangan, yaitu mengharamkan segala sesuatu yang memabukkan dan memberikan hukumannya.

Ketentuan syari'at dalam memelihara harta benda (*حفظ المال*) dari sisi wujud/keberadaannya seperti dibolehkannya untuk melakukan transaksi mu'āmalāt dengan orang lain. Demikian

pula seperti ketentuan syari'at dalam memelihara harta dari sisi larangan, yaitu mengharamkan pencurian dan memberikan hukuman bagi pelakunya.

Adapun kebutuhan yang merupakan hajat/sekunder (*al-ḥajiyāt*), yaitu segala sesuatu yang tidak mesti ada agar terlaksananya lima perkara pokok dalam *al-ḥar-riyyāt al-Khamsah*, akan tetapi seandainya tetap tegak lima perkara pokok tersebut, maka akan mengalami kesulitan. Oleh karena itu, disyari'atkan ketentuan (*al-ḥajiyāt*) ini adalah untuk memenuhi hajat manusia dengan menghilangkan kesulitan sehingga beban yang menyusahkan itu dapat diselesaikan.

Tingkatan kebutuhan yang ketiga adalah kemudahan yang didapatkan/kebutuhan tersier (*at-Ta'āsīyyāt*). Tingkat kebutuhan ini jika ditinggalkan maka tidak akan mendatangkan kesulitan/kepayahan. Namun kebutuhan ini dibolehkan karena sejalan dengan dasar/prinsip kewajaran, menjauhi hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai akhlak mulia dan adat kebiasaan yang baik. Tingkat kebutuhan tersebut sesuai dengan nilai-nilai agama, dan berkaitan dengan hukum-hukum najāsah, *ḥārah* maupun hukum menutup aurat".⁷⁰

ومقاصد الشارع في خلقه تنحصر في " 70 حفظ خمسة أمور: الدين, النفس, العقل, النسل, المال. فكل ما يتضمن حفظ هذه الاصول الخمسة فهو مصلحة, وكل ما يفوت هذه الاصول الخمسة أو بعضها فهو مفسدة, ثم ان وسيلة حفظ هذه الامور الخمسة تتدرج في ثلاثة مراحل حسب أهميتها. وهي ما أطلق عليه علماء الاصول اسم: الضروريات, والحاجيات, والتحسينيات. فالضروريات: ما لا بد منه في حفظ هذه الامور الخمسة, ويكون ذلك باقامة أركانها وتثبيت قواعدها وبدء الفساد الواقع أو المتوقع عليها. فقد شرع لحفظ الدين, من حيث تقويم أركانه -

الايمان والنطق بالشهادتين وتوابعهما من بقية أركان الاسلام , وشرع لحفظه - من حيث درء الفساد الواقع أو المتوقع - الجهاد وعقوبة الداعي الى البدع. **وشرع لحفظ النفس - من حيث الوجود - اباحة أصل الطعام والشراب والمسكن مما يتوقف عليه بقاء الحياة , وشرع لحفظها - من حيث المنع - عقوبة الدية والقصاص. وشرع لحفظ النسل - من حيث الوجود - النكاح وأحكام الحضانة والنفقات , كما شرع لحفظها - من حيث المنع - حرمة الزنى ووضع الحدود عليها. **وشرع لحفظ العقل - من حيث الوجود - ما شرعه لحفظ النفس من تناول الغذاء الذي توقف عليه بقاء الحياة والعقل , كما شرع لحفظه - من حيث المنع - حرمة المسكرات والعقوبة عليها. **وشرع لحفظ المال - من حيث الوجود - أصل المعاملات المختلفة بين الناس , كما شرع لحفظه - من حيث المنع - تحريم السرقة والعقوبة عليها. **وأما الحاجيات: فهي تلك التي قد تتحقق من دونها الامور الخمسة , ولكن مع الضيق , فشرعت لحاجة الناس الى رفع الضيق عن أنفسهم كي لا يقعوا في حرج قد يفوت عليهم المطلوب. **وأما التحسينيات: فان تركها لا يؤدي الى الضيق , ولكن مراعاتها متفقة مع مبدأ الأخذ بما يليق , وتجنب ما لا يليق , متمشية مع مكارم الأخلاق ومحاسن العادات , مثالها فيما يتعلق بالدين , وأحكام النجاسات**********

Sejalan dengan teori ini, Juhaya S. Praja dalam “*Teori Hukum Dan Aplikasinya*” menegaskan bahwa tujuan hukum Islam (*Maqāḍ al-Ṣyariʿah*) harus sesuai dengan fitrah manusia dan fungsi daya fitrah manusia dari semua daya fitrahnya, yaitu mencapai kebahagiaan hidup dan mempertahankannya yang disebut para pakar filsafat hukum Islam dengan istilah *at-Taʿāḍul wa al-Ibqāʾ* atau mengambil maslahat serta sekaligus mencegah kerusakan “*jalbu al-Maṣāliḥ wa dafʿu al-Mafāsīd*”).⁷¹

Oleh karena itu, tujuan hukum Islam ditinjau dari segi pembuat hukum dapat diketahui melalui penalaran induksi atas sumber-sumber *naqli*, yaitu wahyu al-Qurʿān maupun as-Sunnah. Ia memiliki tiga tujuan hukum terutama tujuan hukum taklif atau hukum yang berupa keharusan, yaitu: “*melakukan suatu perbuatan atau tidak melakukannya, memilih antara melakukan perbuatan atau tidak melakukannya, dan hukum melakukan atau tidak melakukan karena ada atau tidak adanya sesuatu yang mengharuskan keberadaan hukum tersebut*”.⁷² Ketiga tujuan tersebut juga dilihat dari tingkat dan peringkat kepentingan bagi manusia itu sendiri, yaitu:

- a) Tujuan primer atau *al-ḥāḍir* (tujuan yang harus ada demi kehidupan. Jika tidak ada, akan menimbulkan ketidakajegan kemaslahatan hidup manusia).

والطهارات وستر العورة وما شابه ذلك.

al-Buthi, *Dawābiḥ...*, h. 119-120

⁷¹ Juhaya S. Praja, *Teori Hukum Dan Aplikasinya* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), h. 77

⁷² *Ibid*, h. 77

- b) Tujuan sekunder atau *al-ḥaj* (tujuan sekunder bagi manusia seandainya tidak tercapai akan menimbulkan kesulitan atau masyaqah).
- c) Tujuan tertier atau *at-ta'ālīm* (tujuan hukum untuk menyempurnakan kehidupan manusia dengan akhlak).⁷³

Dalam persoalan muamalah, tidak ada ketentuan yang pasti bahwa Allah menentukan “otoritas kebijakan yang permanen” terhadap bentuk hukum yang wajib dipraktikkan umat Islam. Yang ada hanyalah “*nilai-nilai pokok universal*” dalam Islam sebagaimana juga ada dalam semua agama. Karena itu, jika ingin menetapkan suatu hukum dalam soal muamalah di suatu masyarakat harus melalui jalan ijtihad tanpa perlu terikat pada sistem hukum yang baku dalam al-Qur’ān ataupun as-Sunnah.⁷⁴

b. Teori Keadilan “John Rawls”⁷⁵

John Rawls mengemukakan mengenai keadilan yang menurutnya merupakan campuran dari unsur-unsur keadilan yang disebutkan oleh Aristoteles dan mengistilahkannya dengan keadilan yang mesti dikembalikan oleh hukum. Menurut Rawls keadilan akan diperoleh jika dilakukan maksimum penggunaan secara merata dengan memperhatikan kepribadian masing-masing (*justice fairnes*).

⁷³ *Ibid*, h. 78

⁷⁴ *Ibid*, h. 78

⁷⁵ John Rawls adalah filsuf dari Amerika Serikat yang terkenal pada abad ke-20 di dalam bidang filsafat politik. Bukunya yang berjudul “*Teori Tentang Keadilan*” merupakan salah satu teks primer di dalam filsafat politik. John Rawls belajar di Universitas Princeton serta mengajar di Universitas Cornell dan Universitas Harvard. Ia lahir di Baltimore, Maryland Amerika dan meninggal pada 24 November 2002 di Laxington, Amerika. Id.m.wikipedia.org.

Prinsip keadilan menurut John Rawls dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.
- 2) Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga (a) dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.⁷⁶

Pada prinsip yang kedua, nyata bahwa ada dua frasa yang ambigu, yakni “*keuntungan semua orang*” dan “*sama-sama terbuka bagi semua orang*”. Ini akan dijelaskan pengertian frasa-frasa itu secara lebih tepat yang akan mengarah pada suatu rumusan. Kedua frase dari prinsip yang kedua tersebut diungkapkan dengan mempertimbangkan penjelasan prinsip yang pertama. Secara umum, prinsip-prinsip tersebut menerapkan struktur dasar yang ada pada masyarakat. Masyarakat akan mengatur sendiri penerapan hak dan kewajiban serta mengatur distribusi keuntungan sosial dan ekonomi. Sebagaimana diungkapkan suatu rumusan mereka, bahwa prinsip-prinsip tersebut menganggap struktur sosial dapat dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu:

Prinsip pertama, diterapkan yang satu, yang kedua pada yang lain. Mereka membagi antara aspek-aspek sistem sosial yang mendefinisikan dan menjamin kebebasan warganegara dan aspek-aspek yang menunjukkan dan mengukuhkan ketimpangan sosial-ekonomi. Kebebasan dasar warganegara adalah kebebasan politik (hak untuk memilih dan dipilih menduduki jabatan publik) bersama dengan kebebasan berbicara dan berserikat, kebebasan berkeyakinan dan kebebasan berpikir, kebebasan seseorang seiring dengan

⁷⁶ John Rawls, *A Theory Of Justice*, terj. Uzair Fauza dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), h. 72

kebebasan untuk mempertahankan hak milik (personal) dan kebebasan dari penangkapan sewenang-wenang sebagaimana didefinisikan oleh konsep *rule of law*. Kebebasan-kebebasan ini oleh prinsip pertama diharuskan setara, karena warga suatu masyarakat yang adil mempunyai hak-hak dasar yang sama.

Prinsip kedua, berkenaan dengan distribusi pendapatan dan kekayaan serta dengan desain organisasi yang menggunakan perbedaan dalam otoritas dan tanggungjawab, atau rantai komando. Sementara distribusi kekayaan dan pendapatan tidak perlu sama, bertujuan demi keuntungan semua orang, dan pada saat yang sama posisi-posisi otoritas dan jabatan komando bisa dijabat oleh semua orang. Masyarakat yang menerapkan prinsip kedua dengan membuat posisi-posisinya terbuka bagi semua orang, akan tunduk dengan batasan ini, dan akan mengatur ketimpangan sosial ekonomi sedemikian hingga semua orang diuntungkan.⁷⁷

Teori keadilan tergantung pada masyarakat dalam hal-hal yang akan tampak nyata nanti. Sekarang, harus dicermati bahwa dua prinsip tersebut (yang berlaku pada semua rumusan) adalah kasus khusus tentang konsepsi keadilan yang lebih umum yang bisa dijelaskan bahwa: “*Semua nilai sosial kebebasan dan kesempatan, pendapatan dan kekayaan dan basis-basis harga diri didistribusikan secara sama, nilai tersebut demi keuntungan semua orang*”. Dengan demikian, jika terdapat “*ketidakadilan*” maka itu berarti suatu

⁷⁷ *Ibid*, h. 72-73

ketimpangan yang tidak menguntungkan semua orang. Walaupun, pemahaman konsep ini sangat kabur dan membutuhkan penafsiran.⁷⁸

John Rawls menyatakan bahwa secara umum, ada tiga ciri khas yang selalu menandai keadilan, yaitu: “*keadilan tertuju pada orang lain, keadilan harus ditegakkan, dan keadilan menuntut persamaan*”.

Pertama, keadilan selalu tertuju pada orang lain atau keadilan selalu ditandai *other directness*. Menurut John Rawls, corak sosial ini sudah ditunjukkan Aristoteles. Aristoteles menyebut keadilan sebagai kebajikan yang utama. Lebih dari itu ia berpendapat bahwa keadilan begitu utamanya sehingga di dalam keadilan termuat semua kebajikan.

Kedua, keadilan harus ditegakkan atau dilaksanakan. Tuntutan ini bermakna bahwa keadilan menuntut ketidakadilan dihapuskan, sekaligus juga menuntut keadilan untuk ditegakkan. Dua dimensi makna ini: positif dan negative bukan dua hal yang terpisah.

Ketiga, keadilan menuntut persamaan (*equality*), Atas dasar keadilan, kita harus memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya, tanpa terkecuali.⁷⁹

Konsepsi keadilan Rawls dengan dua prinsip keadilannya bertolak dari konsepsi umum keadilannya. Oleh karena itu, kita perlu melihat terlebih dahulu konsepsi umum keadilannya. Rumusan konsepsi keadilan umum adalah semua nilai sosial primer kebebasan dan kesempatan, pendapatan dan kekayaan, dan dasar-dasar harga diri harus didistribusikan secara sama

⁷⁸ *Ibid*, h. 73-74

⁷⁹ Kurniawan Tri Wibowo, *Hukum Dan Keadilan* (Jakarta: Paps Sinar Sinanti, 2020), h. 50-52

(*equally*). Suatu distribusi yang tidak sama (*unequal*) sebagian atau keseluruhan, nilai-nilai sosial tersebut diakui apabila hal itu bermanfaat dan menguntungkan semua orang. Konsepsi umum ini mengungkapkan elemen-elemen pokok dalam keadilan sosial John Rawls, di mana konsepsi keadilan khususnya tak lain sebagai bentuk penjabaran lebih lanjut dan solusi atas problem yang terdapat dalam konsepsi umum ini.

Karena itu, Kurniawan Tri Wibowo dalam bukunya "*Hukum Dan Keadilan*" merumuskan pendapat John Rawls tentang beberapa hal dari "*konsepsi umum*" yang patut dicermati, yaitu: "*prinsip pokok keadilan sosial Rawls adalah equality atau persamaan, persamaan dalam distribusi nilai-nilai sosial primer, dan ketidaksamaan dapat ditoleransi sejauh menguntungkan semua pihak*".⁸⁰ John Rawls juga merumuskan "*konsepsi khusus*" keadilan ke dalam dua prinsip keadilan sosial, yaitu:

- 1) *Prinsip pertama*, setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.
- 2) *Prinsip kedua*, ketimpangan sosial dan ekonomi ditata sedemikian hingga mereka memberi keuntungan terbesar pada kelompok yang paling lemah, dan semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang dalam kondisi kesetaraan peluang yang fair.⁸¹

Menurut Sugeng Pujileksono dalam bukunya "*Perundang-Undangan Sosial Dan Pekerjaan Sosial: Perspektif Pemenuhan Keadilan Dan Kesejahteraan Soaial*", bahwa "prinsip-prinsip keadilan John Rawls pada

⁸⁰ *Ibid*, h. 52-53

⁸¹ *Ibid*, h. 53

umumnya masih relevan digunakan sebagai pijakan analisis keadilan sosial negara-negara sedang berkembang, termasuk Indonesia. Relevansi tersebut semakin kuat, mengingat sebagian penduduk Indonesia dikategorikan sebagai masyarakat kurang beruntung yang hidup di bawah garis kemiskinan”.

Sebelum terbitnya karya John Rawls yang berjudul *“A Theory of Justice”*, pendiri bangsa Indonesia telah menempatkan “keadilan sosial” sebagai dasar kehidupan berbangsa dan bernegara. Istilah “keadilan sosial” disebutkan di alinea keempat Pembukaan UUD 1945 dan pada sila kelima Pancasila yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia”. Alinea keempat berbunyi: “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial...”. Dengan demikian, keadilan sosial telah diletakkan menjadi salah satu, landasan dasar dari tujuan dan cita negara sekaligus sebagai dasar filosofis bernegara.⁸²

⁸² Sugeng Pujileksono, *Perundang-Undangan Sosial Dan Pekerjaan Sosial: Perspektif Pemenuhan Keadilan Dan Kesejahteraan Sosial* (Malang: Setara Press, 2020), h. 108-109

c. Teori Kepastian Hukum “Jan Michiel Otto”⁸³

Keberlakuan hukum dalam masyarakat harus memperhatikan kepastian hukum didalamnya agar hukum tersebut diterima oleh masyarakat. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten, dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Teori Kepastian Hukum mengandung dua pengertian yaitu: *Pertama*, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan. *Kedua*, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.⁸⁴

Jan Michiel Otto mengatakan, terkadang bahkan dapat dikatakan bahwa ketaatan pada hukum jarang atau sama sekali tidak terjadi. Antara perundang-undangan dengan kenyataan kita temukan adanya jurang yang lebar. Dengan kata lain, hanya ada sedikit kepastian hukum yang nyata (*real legal certainly*).⁸⁵ Kepastian hukum nyata sesungguhnya mencakup

⁸³ Jan Michiel Otto adalah seorang pakar dalam bidang hukum dan pemerintahan di negara berkembang, dan lahir pada tahun 1952. Ia belajar hukum di Universitas Leiden dan sebagai tenaga spesialis dalam bidang administrasi pembangunan. <https://www.universiteitleiden.nl/en/staffmembers/>

⁸⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), h. 137

⁸⁵ Istilah atau pengertian *real loyal certainly* (kepastian hukum nyata) sepanjang yang saya ketahui belum pernah dipergunakan siapapun juga sebelumnya. Makna dari konsep ini kurang lebih mendekati apa yang penulis penulis lain sebut sebagai “*rule of law*” atau “*rechtsstaat*” (negara hukum adalah negara yang berlandaskan *rule of law*). Sebagai contoh: Shihata 1999: xviii. Namun demikian pengertian yang pertama disebut lebih terfokus pada

pengertian kepastian hukum yuridis, namun sekaligus lebih dari itu. Saya mendefinisikannya sebagai kemungkinan⁸⁶ bahwa dalam situasi tertentu:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.⁸⁷
- 2) Instansi-instansi pemerintahan menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.⁸⁸
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.⁸⁹
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.⁹⁰

negara karena tataran analisisnya adalah negara. Sedangkan konsep kepastian hukum nyata terutama difokuskan pada situasi individual konkrit.

⁸⁶ Dengan ini saya mengikuti pandangan sosiolog Max Weber yang mendefinisikan pengertian-pengertian abstrak seperti hubungan sosial (*social relations*) dan kekuasaan (*power*) atas dasar konsep kemungkinan (*chance*).

⁸⁷ Saya menggunakan istilah negara (*state*) dalam dua pengertian. Pertama dalam konteks masyarakat: (1) dengan atau mencakup hubungan kekuasaan (2) di dalam mana sekelompok manusia bertempat tinggal dalam wilayah tertentu, (3) dengan mengikuti aturan-aturan perilaku yang bersifat umum dan tetap. (4) di bawah kendali pemerintahan. (5) yang menjalankan otoritas domestik (memiliki kuasa untuk mengatur) orang dan benda, dan (6) melaksanakan hubungan-hubungan internasional dengan masyarakat (negara) lainnya. Kedua, konsep negara dimengerti dalam konteks otoritas (*authority*) dan kelembagaan (*institutions*) yang tercipta dan dilengkapi dengan kemampuan atau kewenangan (*competences*) membuat dan melaksanakan keputusan-keputusan atas nama masyarakat tersebut.

⁸⁸ Konsep ini menjadi titik tolak dari pengertian negara konstitusional sebagai negara di dalam mana organ-organnya serta lembaga-lembaga pemegang kekuasaan dibatasi kiprahnya oleh hukum. Konsep ini dapat dilawankan dengan *power state* (Negara dilandaskan kekuatan semata).

⁸⁹ Konsep ini mengaitkan hukum, legitimasi, dan komunitas. Pada prinsipnya hal ini meniscayakan penerimaan negara hukum (keberlakuan aturan hukum) oleh mayoritas penduduk. Pengembangan lebih lanjut dan penerapan dari kriteria ini kiranya kita harus menyadari perbedaan antara norma ideal dengan norma dalam praktiknya.

5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.⁹¹

Semakin baik suatu negara hukum berfungsi, maka semakin tinggi tingkat kepastian hukum nyata. Sebaliknya bila suatu negara tidak memiliki sistem hukum yang berfungsi secara otonom, maka kecil pula tingkat kepastian hukum. Terlepas dari negara (berkembang) manapun yang menjadi fokus kajian, kita akan segera kembali berhadapan dengan pertanyaan pokok seperti: sejauh mana atau pada tingkat apa kita dapat temukan kepastian hukum nyata?. Faktor-faktor yuridis dan non-yuridis apakah yang menentukan hal ini?, dan apa yang dapat kita lakukan untuk memperbesar tingkat kepastian hukum nyata demikian?.

Di sini dapat dikatakan bahwa tingkat kepastian hukum nyata hampir selalu dapat digambarkan beranjak dari tiga jenis faktor. *Pertama*, dari aturan-aturan hukum itu sendiri. *Kedua*, dari instansi-instansi (*kelembagaan/institutions*) yang membentuk dan memberlakukan serta menerapkan hukum dan yang bersama-sama dengan hukum membentuk sistem hukum. *Ketiga*, dari lingkungan sosial yang lebih luas: faktor-faktor politik, ekonomi dan sosial budaya. Sebab itu pula kajian-kajian (hukum)

⁹⁰ Konsep ini dikenal dengan nama “kemandirian yudisial” (*Judicial independence*) dapat diuji dengan dua kriteria, *Pertama* pengujian dalam wujud konsistensi dari putusan-putusan hakim (pengadilan). *Kedua*, pengujian sosio-legal berkenaan dengan bagaimana hakim menafsirkan hukum serta metode kerja yang digunakannya. Contoh baik dari pengujian ganda demikian muncul dalam disertasi doctoral Bedner (2000).

⁹¹ Konsep ini dicakupkan sebagai unsur “kepastian hukum nyata” setelah penulis melakukan ragam penelitian di beberapa negara berbeda, termasuk ke dalamnya Cina, Indonesia dan Tanzania. Temuan yang muncul ialah kerap persoalan bagaimana putusan pengadilan justru tidak dieksekusi namun dikesampingkan begitu saja. Jan Michiel Otto, *Kepastian Hukum Yang Nyata Di Negara Berkembang* (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), h. 122-123.

yang biasa kita lakukan, entah mengenai pengaturan tata guna air atau kebebasan pers, mencakup tiga lapis yaitu: analisis yuridis, ilmu (administrasi) pemerintahan (bestuurkundige), dan analisis ilmu-ilmu sosial yang lebih luas.⁹²

H.Kajian Terdahulu

Pembahasan pada penelitian ini merupakan pembahasan yang fenomena. Maksudnya adalah pembahasan ini terus berkembang seiring adanya tingkat kebutuhan manusia terhadap sesuatu khususnya pada era globalisasi dan era digitalisasi saat ini. Diantara kajian yang berkaitan dengan pembahasan tentang hak-hak pekerja, diantaranya:

“Hak Sipil Dan Politik” editor: Ifdhal Kasim. Buku ini berisi ulasan tentang berbagai aspek dari kategori hak-hak sipil dan politik. Dimulai dengan ulasan mengenai sejarah dan perkembangan positivisasi hak-hak sipil dan politik ke dalam kovenan internasional hak-hak sipil dan politik pada tahun 1966 hingga pembahasan segi-segi hukum dan politik masing-masing pasal atau ketentuannya. Para penulis merupakan ahli di bidang hukum hak asasi manusia internasional yang sudah dikenal kepakarannya.

“Hukum Dan Keadilan” oleh Kurniawan Tri Wibowo. Buku ini menjelaskan bahwa penegakan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat memiliki arti penting dalam salah satu upaya membangun peradaban bangsa yang tinggi dan bermartabat. Tidak akan maju peradaban dari suatu bangsa apabila tidak didasarkan atas peri kehidupan berkeadilan. Keadilan adalah

⁹² *Ibid*, h. 123-124

tujuan akhir dari sebuah sistem hukum yang terkait erat dengan fungsi sistem hukum sebagai sarana untuk mendistribusikan dan memelihara suatu alokasi nilai-nilai dalam masyarakat, yang ditanamkan dengan suatu pandangan kebenaran, yang secara umum merujuk kepada keadilan. Hak-hak atas fair trial bukanlah merupakan prinsip yang baru dan sudah tercantum dalam beberapa instrumen hukum sejak beberapa abad yang lalu. Di Indonesia, prinsip-prinsip fair trial telah tertuang dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

“Omnibus Law Dan Penerapannya Di Indonesia” oleh Jimly Asshiddiqie. Buku ini menjelaskan bahwa persepsi masyarakat awam mengenai omnibus law masih beraneka-ragam. Penjelasan dari para sarjana hukum juga cenderung sepotong-sepotong. Terlebih teknik pembentukan undang-undang melalui metode omnibus law tergolong baru dan belum banyak diterapkan di negara-negara lain. Bahkan, di lingkungan negara-negara common law sebagai tempat asal muasalnya, pun masih tergolong kontroversial. Praktik omnibus law dinilai menurunkan kualitas demokrasi partisipatif, demokrasi deliberatif, dan demokrasi substantif. Sebab, omnibus law mengutamakan efisiensi, formalisme, dan proseduralisme demokrasi.

“Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja” oleh Rachmat Trijono. Ia menjelaskan, “Omnibus” menurut “Black Law Dictionary” adalah “relating to or dealing with numerous object or item at once, including many thing or having various purposes”, yaitu (berhubungan dengan atau berurusan dengan banyak objek barang sekaligus termasuk banyak hal atau memiliki berbagai keperluan). Dalam konteks undang-undang maka dapat dimaknai sebagai

penyelesaian pelbagai pengaturan sebuah kebijakan tertentu, tercantum dalam berbagai undang-undang, ke dalam satu undang-undang pokok.

“Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan”, oleh Sayid Mohammad Alfal Noval Al-Aydarus. Buku ini menjelaskan, tidak sedikit literatur yang telah membahas tema-tema tentang keadilan dengan sangat baik, Namun, cukup sukar untuk menemukan kupasan yang secara khusus menyorot keadilan dalam lingkup ketenagakerjaan yang berlangsung di Indonesia. Keadaan ini kerap dimaklumi sebagian pihak dengan dalih tegangnya ketidaksepahaman penerjemahan keadilan di antara pihak pemerintah, pekerja, dan pengusaha yang tak kunjung usai. Buku ini berusaha memberikan alternatif pandangan terkait konsep keadilan dalam lingkup ketenagakerjaan yang sebaiknya diterapkan di Indonesia saat ini.

“Hukum Ketenagakerjaan” oleh R. Joni Bambang S. Buku ini menjelaskan tentang Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (*Labour Law*) merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan, seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh atau pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, nondiskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran serta pekerja, hak mogok, jaminan

pendapatan/penghasilan, dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka. Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan, dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Jadi, buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap buruh.

Dari beberapa judul kajian diatas, belum ada pembahasan yang secara spesifik menganalisis pasal-pasal kontroversial Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam perspektif pendapat ulama tertentu. Oleh sebab itu, menurut penulis kajian tentang "*Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Konsep Al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān Al-Būṭī*" adalah layak untuk dijadikan objek penelitian.

I. Pendekatan Dan Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan metodologis dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu:

a. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).

Dalam hal ini pendekatan konseptual beranjak dari pendapat para ahli (doktrine) yang berkembang dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari hal tersebut, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-

pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman atas doktrin tersebut merupakan landasan bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan atau mencari alternatif atas isu atau persoalan hukum yang dihadapi dalam praktek kehidupan masyarakat.⁹³

Oleh karena itu, pendekatan konseptual dalam penelitian ini adalah terhadap konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] yang peneliti simpulkan dari pemikirannya tentang hak-hak pekerja yang tertuang dalam kitab-kitabnya. Dengan konsep ini, peneliti mencoba menemukan suatu solusi secara hukum dalam melindungi hak-hak sipil setiap warga negara di era globalisasi, industri dan digitalisasi yang telah menyebabkan terjadinya benturan-benturan dan pergeseran nilai, sehingga melalaikan hak-hak setiap pekerja.

b. Pendekatan Undang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan undang-undang yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan lainnya atau antara undang-undang dasar atau antara regulasi dan undang-undang.⁹⁴ 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

⁹³ Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah Dan Penelitian Hukum* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 104

⁹⁴ *Ibid*, h. 101

langsung dengan penerapan hak-hak pekerja. Dengan demikian, problematika hak-hak pekerja yang tidak sesuai dengan aturan/tidak diterapkan sesuai dengan tuntutan undang-undang, akan menjadi fokus kajian dan penelitian dalam disertasi ini.

c. Pendekatan Filsafat Hukum Islām (*Uṣūl al-Fiqh*)

Yang dimaksud dengan pendekatan Filsafat Hukum Islām dalam penelitian ini adalah penerapan kaidah-kaidah *Uṣ- l Fiqh* dan prinsip-prinsip Hukum Syari'ah yang digunakan dalam memahami konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-ḥ untuk dijadikan sebagai asas perlindungan dalam menetapkan hukum tentang hak-hak pekerja. Termasuk dalam pendekatan ini adalah pemanfaatan teori *Maqāḥid asy-Syarī'ah* dalam menyikapi persoalan hak-hak sipil ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada: 1) Pandangan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-ḥ tentang hak-hak dan kewajiban dalam konsep *al-Maml-kiyyah*. 2) Peranan teori *Maqāḥid asy-Syarī'ah* dalam menetapkan hukum tentang hak-hak sipil pekerja.

Dengan pendekatan Filsafat Hukum Islām, penelitian kualitatif ini juga berupaya untuk mengungkap secara sistematis pemikiran Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-ḥ tentang konsep *al-Maml-kiyyah*, dalam menggunakan pertimbangan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan maslahat dalam *Maqāḥid asy-Syarī'ah* untuk kemudian menentukan lahirnya keputusan hukum. Pendekatan Filsafat Hukum Islam yang dimaksud juga berarti menganalisis Hukum Islam melalui pemikiran para pakar Hukum Islam beserta konsep-

konsep hukumnya secara metodis dan sistematis sehingga mendapatkan keterangan yang mendasar, atau menganalisis Hukum Islam secara ilmiah dengan filsafat sebagai alatnya.

2. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian disertasi ini adalah Penelitian Hukum Islam Pada Ranah Pemikiran (Studi Pemikiran Tokoh) yang merupakan bagian dari Penelitian Normatif, yaitu bahwa Hukum Islam yang tercantum dalam sumbernya (yakni al-Qurān dan sunnah) tidak mungkin dipahami tanpa bantuan dari nalar manusia dalam hal ini para fuqahā' (ahli Hukum Islam).⁹⁵ Selain itu, Penelitian Normatif ini juga memberikan koreksi terhadap norma-norma yang teridentifikasi sebagai norma hukum positif.⁹⁶

Penelitian disertasi ini juga mencakup objek material dan objek formal karena berkaitan dengan pemikiran seorang tokoh. Objek material yang dimaksud adalah objek kajian tentang pemikiran Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tentang hak-hak pekerja dan kewajibannya. Sedangkan yang dimaksud dengan objek formal, yaitu pikiran atau gagasannya tentang konsep *al-Maml- kiyah* sebagai asas perlindungan bagi hak-hak pekerja yang dikaji sebagai pemikiran Islām dengan pendekatan pemikiran.⁹⁷ Adapun sebagai pengayaannya, penulis memandang perlu juga untuk melihat

⁹⁵ Faisar Ananda Arfa, *Metodologi Penelitian Hukum Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 49

⁹⁶ *Ibid*, h. 41

⁹⁷ Syahrin Harahap, *Metode Studi Tokoh pemikiran Islām* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 29-30

tinjauan interdisipliner seperti: Asas-asas Hukum Islām, kajian sosial, ekonomi dan budaya masyarakat. Tujuannya adalah untuk menemukan landasan pemikiran Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- tentang hak-hak sipil dalam bekerja. Adapun yang dimaksud dengan asas-asas hukum dalam tinjauan interdisipliner tersebut merupakan kecendrungan-kecendrungan yang memberikan suatu penilaian susila terhadap hukum. Secara logis, asas hukum tersebut harus ada pada pengambilan keputusan secara konkret. Akan tetapi di dalam kenyataannya hal itu juga dapat ditelusuri pada hukum positif tertulis.⁹⁸

b. Pengumpulan Data

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

- 1) Sumber primer yakni al-Qurān, kitab-kitab hadis sahih, kitab-kitab karya Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- seperti: *“Ḥuqūq al-Insān, Hurriyyah al-Insān, Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu'āṣirah, Istifta'āt an-Nās, al-Mar'ah Bain Ṭughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā'if at-Tasyrī' ar-Rabbānī dan Ḥawābi' al-Ma'ālī ah fī asy-Syari'ah al-Islāmiyah*. Kitab-kitab fiqh dan usul fiqh yang mendukung konsep *al-Maml-kiyyah* sebagai asas perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sejarah dan pemikiran para ulama fiqh yang diekspresikan dalam bentuk pendapat yang ditulis dalam kitab-kitab fiqh. Selain itu, ada juga sumber utama

⁹⁸ Arfa, *Metodologi...*, h. 50-51

lain yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang akan dianalisis dalam perspektif konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḥān al-B- []

- 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 tentang Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja serta pendukung lainnya yang sedikit banyak membantu penelitian ini dalam memecahkan pokok-pokok masalah.

c. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Untuk mengolah dan menganalisis data yang terkumpul, penulis akan menggunakan beberapa metode, yaitu:

- 1) Metode *content analisis*, yaitu berupaya mengungkap berbagai informasi dibalik data yang disajikan di media atau teks. Metode ini membantu untuk mengungkap tiga tipe permasalahan, yaitu: *pertama*, membantu menganalisis masalah yang melibatkan isi atau informasi yang cukup banyak dalam suatu teks atau simbol. *Kedua*, membantu menganalisis topik penelitian yang memiliki jarak, misalnya berbagai pemikiran tokoh yang telah meninggal. *Ketiga*, membantu peneliti untuk menganalisis pesan (teks) yang sulit

diamati dengan metode pengamatan biasa.⁹⁹ Metode ini akan peneliti gunakan untuk memahami alur pemikiran tentang konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'id Ramaḍān al-B-ḥ yang tertuang dalam teks kitab-kitabnya seperti: “*Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqdaru ‘alā Ri’āyati* [Uq-q al-Insān, *Hurriyyah al-Insān Fī Zilli ‘Ubūdiyyatihi Lillāhi, Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu’āṣirah, Istifta’āt an-Nās, al-Mar’ah Bain Ṭughyān an-Niṣām al-Gharb wa Laṭā’if at-Tasyrī’ ar-Rabbān dan Ḥawābi al-Maḥālah fī Ḥasy-Syari’ah al-Islāmiyah*”, begitu juga pada kitab-kitabnya yang lain yang berkaitan dengan hak-hak sipil pekerja dan Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian direkonstruksi dalam kerangka pemikiran yang akan diteliti.

2) Metode penafsiran dan penjelasan, yaitu untuk menjelaskan kaitan-kaitan antara kategori dari dimensi, menjelaskan hubungan-hubungan antara hal-hal yang berkaitan dari bagian-bagian yang bebas, dan persoalan yang berkaitan dengan sebab dan konsekuensinya, termasuk hipotesis tentang hubungan antara proses dan hasil. Oleh sebab itu, penulis akan merujuk kepada kitab-kitab tafsir ayat al-kān dalam menjelaskan maksud dalil nash yang digunakan oleh Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B-ḥ

⁹⁹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2019), h. 76-78

BAB II
KONSEP AL-MAMLAKIYYAH
MUHAMMAD SA'ID RAMAḌĀN AL-BULĀḤ DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PENETAPAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN

A. Biografi Dan Perjalanan Intelektual Muḥammad Sa'īd RamaḌān al-BulāḤ

6. Biografi Muḥammad Sa'īd RamaḌān al-BulāḤ

Secara singkat penulis dapat menjelaskan sejarah (biografi) Muḥammad Sa'īd RamaḌān al-BulāḤ adalah sebagai berikut:

Nama lengkap beliau adalah Muḥammad Sa'īd RamaḌān ibn Mulla RamaḌān ibn 'Umar al-BulāḤ. Beliau dilahirkan pada tahun 1929 M di dasa Jilika, termasuk wilayah kepulauan BulāḤ, 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. Selain itu, semua leluhur beliau adalah dari kalangan petani yang kesehariannya bekerja di kebun. Syekh Mulla adalah sosok yang sangat mengagumi dan menghormati para ulama meski beliau sendiri adalah seorang ulama besar. Diceritakan bahwa dulu Syekh Mulla suka mengisi atau menyediakan kebutuhan air untuk para ulama dan masyarakat BulāḤ. Berkat khidmat inilah, sang putra Muḥammad Sa'īd RamaḌān al-BulāḤ kelak menjadi seorang ulama besar.¹⁰⁰

Dalam mendidik, Syekh Mulla selalu memberikan contoh akhlak dan tuntunan Rasulullah SAW kepada keluarga.

¹⁰⁰ Mufid, *Belajar...*, h. 35

Diceritakan, suatu ketika Syekh Mulla seperti dalam keadaan lemah (sakit), ia sempat mengajarkan adab-adab sunnah Nabi SAW. Ketika itu kami sedang bermain kesana kemari dan tidak menghiraukannya...sebagai contoh salah satu anggota keluarga (aku), lalu ayahku berkata: wahai anakku...alangkah baiknya jika duduk untuk memakai kaus kakinya. Lalu tiba-tiba beliau mengejutkan, dan mengajarkan tentang adab-adab sunnah. Ketika itu anaknya memakai sepatu dengan memulai sebelah kiri dari pada kanannya. Ayahku berkata: sebelah kanan..., sebelah kanan..., seakan-akan ia mengingatkan dengan sedikit marah dan berulang-ulang.¹⁰¹

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] adalah anak kedua dan satu-satunya anak laki-laki dari empat bersaudara. Kakak perempuan beliau bernama Zainab yang usianya tiga tahun lebih tua darinya. Sementara kedua adik beliau bernama Ruqayyah dan Na'imah. Ketiga saudara perempuan beliau meninggal di usianya yang relatif muda. Zainab sang kakak, meninggal pada usia dua belas tahun. Ruqayyah meninggal relatif lebih muda dari saudari-saudarinya. Ia meninggal pada umur dua tahun, sedangkan Na'imah meninggal pada umur tujuh tahun.

101 كَأَن يَتَذَكَّرُ أَثْنَاءَ مَرَضِهِ ذَلِكَ أَدَقُّ “
 أَدَابُ السَّنَةِ النَّبَوِيَّةِ، فِي الْوَقْتِ الَّذِي
 كُنَّا مِنْ حَوْلِهِ نَشْرُدُ وَنَتِيهِ عَنْهَا... وَعَلَى
 سَبِيلِ الْمَثَالِ كَانَ أَحَدُ أَفْرَادِ الْأُسْرَةِ،
 أَنَا: أَوْ ابْنِي تَوْفِيقٌ يَجْلِسُ إِلَيْهِ لِيَلْبِسَهُ
 الْجُورِبَ، فَيَذْهَبُ عَنِ أَدَابِ السَّنَةِ وَيَقْدُمُ
 الْيَسْرَى عَلَى الْيَمْنَى، فَيُصِيحُ وَالَّذِي:
 الْيَمِينِ،،، الْيَمِينِ... وَرَبَّمَا قَالَهَا مَغْضَبًا
 إِذَا تَكَرَّرَ الذَّهْوَلُ.” Lihat Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []

Hāzā Wā'id [] al-Qi [] al-Kāmilah al-Qi [] al-Kāmilah lihayāt Syeikh Mullā Ramaḍān al-B- []
 (Beir- t: Dār al-Fikr, 1995), h. 162

Pada tahun 1933 M, beliau bersama keluarganya berhijrah menyusuri Halwat, al-Hasaka, Deir az-Zor, ar-Raqqa, al-Hama, dan Hims menuju Damaskus dan kemudian bermukim di dekat masjid Rukn ad-Dīn. Peristiwa tersebut terjadi ketika beliau masih berumur empat tahun. Pada akhir tahun 1942 M, ibunya beliau meninggal karena sakit yang bertahun-tahun. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] ditinggal ibunya tercinta, ketika usianya baru menginjak 13 tahun. Syekh Mulla Ramaḍān pun kemudian menikah dengan seorang wanita salehah dari keluarganya di Turki. Pernikahan kedua sang ayah tersebut, dianugerahi dua putri, yakni Zainab dan Khadijah.¹⁰²

7. Perjalanan Intelektual Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []

Guru pertama bagi Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] adalah ayahnya sendiri, yakni Mulla Ramaḍān Al-B- [] Ayah beliau sejak kecil mulai menanamkan pendidikan dan membesarkan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dengan wawasan keilmuan dan disiplin yang tinggi. Ia dianugerahi kecerdasan dan daya ingatan yang mengagumkan. Pada usia enam tahun, ia telah mengkhhatamkan al-Qur'ān dalam waktu enam bulan dan hafal sya'ir (*naṣm*) *Alfiyah ibn Malik* dalam jangka waktu kurang dari setahun.¹⁰³ Karena tingkat kecerdasan yang luar biasa, saat berumur 12 tahun, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] sudah hafal kitab *Jumān*, *Zubād*, *Nihāyah at-Tadrīb* (kitab *Taqrīb*) yang nazamkan oleh Syekh 'Amrithi, dan jamak dikaji di daerah Syiria). Sungguh, teladan perjuangan yang gigih demi menuntut ilmu dari

¹⁰² Mufid, *Belajar...*, h.36

¹⁰³ محمد سعيد رمضان البوطي - (وكيبديا)

seorang tokoh terkemuka saat itu. Dorongan semangat tersebut, tidak lepas dari peran sang ayah. Syekh Mulla selalu menasihati putra harapan satu-satunya tersebut dengan nasihat yang meyakinkan, menggetarkan jiwa.¹⁰⁴

Diantara nasehatnya adalah:

“Ketahui wahai anakku! Sungguh andai aku tahu bahwa jalan menuju ridha Allah itu tersembunyi di balik kotoran sampah di pinggir-pinggir jalan, niscaya akan aku jadikan engkau tukang sampahnya. Akan tetapi, aku tahu bahwa untuk bisa sampai kepada ridha Allah perlu ilmu dan berpegang pada agama Allah. Oleh karenanya, aku bertekad dan harapan satu-satunya bagiku adalah menjadikan engkau orang yang berilmu dan berpegang teguh pada ajaran agama Allah. Berjanjilah padaku, anakku! Selama kamu dalam mencari ilmu, jangan pernah berniat untuk mencari jabatan, pekerjaan dan hal-hal bersifat duniawi semata, tetapi niatkan untuk membela agama Allah”.¹⁰⁵

Selain pendidikan formal, beliau juga terus menimbah ilmu langsung dari ayahnya sendiri. Ketika itu, sang ayah mengajarkan dasar-dasar ilmu tauhid, sirah Nabi Muḥammad SAW, dasar-dasar ilmu gramatika bahasa

¹⁰⁴ Mufid, *Belajar...*, h. 39

¹⁰⁵ “ اعلم يا بني... أنني لو عرفت أن الطريق الموصل إلى الله يكمن في كسح القمامة من الطرق, لجعلت منك زبالا, ولكني نظرت فوجدت أن الطريق الموصل إلى الله هو العلم به وبدينه, فمن أجل ذلك قررت أن أسلك بك هذا الطريق, ثم شدد علي وأكد كثيرا, أن لا أجعل قصدي من دراسة هذا العلم أي شهادة أو وظيفة... وأخذ علي ما يشبه العهد أن أقتنع بأي رزق يسوقه الله إلي بأي عمل أكره. كريم يقيمني الله فيه .” al-B- [Hāzā..., h. 59

Arab seperti Nahwu dan Sharaf. Bahkan, sang ayah dengan tekun menjelaskan bait per bait *matan Alfiah Ibnu Malik*. Setelah menamatkan pendidikan Ibtida'iyah, ayahnya mendaftarkannya di *Ma'had at-Taujih al-Islāmy* di daerah Maidan Damaskus, dibawah asuhan seorang mahaguru Syekh Hasan Habannakah dan Syekh Maḥmūd Maradini. Selama “nyantri” di ma'had yang dekat dengan masjid jami' Manjak tersebut, sejak itu pula beliau lebih banyak tinggal di ma'had di bawah pengawasan (*musyrif*) Syekh Maḥmūd Maradini.¹⁰⁶

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□□ selalu menyempatkan diri untuk pulang dan menimba ilmu kepada ayahnya seminggu sekali, yakni setiap Selasa. Beliau belajar *Nahwu* dan *Balāghah* kepada sang ayah. Hingga beliau berhasil hafal kitab '*Uq-d al-Jumān Karya as-Suy-□□□* di bawah bimbingan ayahnya. Suatu ketika, saat Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□□ bertemu dengan teman-teman kecilnya dahulu, beliau sangat diremehkan oleh mereka, karena belajar di ma'had yang hanya belajar ilmu agama, bukan di sekolah-sekolah formal yang menjanjikan masa depan yang cerah.¹⁰⁷ Melihat gejala tersebut, sang ayah Syekh Mulla Ramaḍān memberikan saran untuk menghilangkan *tasywīṣ* (bisikan negatif) dengan membaca surah Yasin setiap pagi dan sore serta menghadiahkan pahala bacaannya kepada baginda Rasulullah SAW. Amalan tersebut, menurut pengakuan beliau masih terus diamalkan hingga wafatnya. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□□ mengatakan:

¹⁰⁶ Mufid, *Belajar...*, h. 39-40

¹⁰⁷ *Ibid*, h. 40

“Sesungguhnya aku masih melaksanakan nasehat ayahku, bahkan apa saja yang diperintahkan kepada, seperti membaca surat Yāsīn pada setiap pagi dan sore hari, yang aku hadiahkan kepada Ras- lullah SAW, sebagaimana yang juga dilakukan oleh para ulama Rabbāniyyīn dari kalangan salaf aḥlīh. Aku masih melaksanakan nasehat itu dengan semampuku”.¹⁰⁸

Setelah lulus pendidikan tingkat Sanawiyah, beliau melanjutkan studinya ke al-Azhar pada jurusan Syariah. Pada tahun 1955 M, Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- berhasil menyelesaikan pendidikan strata satunya (S-1), di universitas al-Azhar Mesir di Fakultas Syariah. Pendidikan setingkat S2-nya diselesaikan di Fakultas Sastra Arab di almamater yang sama pada tahun 1956 M.¹⁰⁹ Setelah menempuh pendidikan di Mesir, beliau pulang ke Damaskus dengan ijazah guru syariah dan diploma pendidikan. Suatu ketika, Kementerian Pendidikan mengadakan perlombaan kualifikasi untuk calon guru agama, beliau pun disarankan oleh teman-temannya untuk mengikutinya. Tetapi Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- menolak hal itu, karena beliau tahu sang ayah tidak mungkin menyetujuinya. Tapi justru

كنت أنفذ نصيحة بل أمرا أمرني به “¹⁰⁸ أبي: أن أتلو سورة يس.. صباح كل يوم ومساءه ان استطعت وأن أهدي ثواب تلاوتها الى سيدنا رسول الله صلى الله عليه وسلم , وبعض العلماء الربانيين من رجال السلف الصالح. فلقد كنت ولا أزال أنفذ هذه الوصية بدقة جهد استطاعتي.

al-B- Hāzā..., h. 61

محمد سعيد رمضان البوطي -)¹⁰⁹
(وكيبديا

sebaliknya, sang ayah memberikan dukungan penuh kepada anaknya, untuk turut berpartisipasi dalam kompetisi tersebut, dan akhirnya beliau pun berhasil menjadi juaranya. Pada tahun 1961 M, beliau kembali ke Mesir untuk mengikuti program doktoralnya di bidang *fiqh* dan *ushul fiqh*. Empat tahun berikutnya, tepatnya pada tahun 1965 M, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] berhasil menyelesaikan S3-nya di Universitas al-Azhar dengan predikat *Mumtāz Syaraf 'Ūla*.¹¹⁰ Disertasi yang beliau tulis berjudul “*Ḥawābi al-Maḥālah Fī Ḥasy-Syarī'ah al-Islāmiyyah*”, mendapatkan rekomendasi dari pihak universitas al-Azhar sebagai karya tulis yang layak diterbitkan dan dipublikasikan. Hingga kini, buku yang fenomenal tersebut telah dicetak berulang kali.¹¹¹

8. Karya Ilmiah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []

Sebagai seorang ulama muslim terkemuka, karya Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] sangat banyak dan beragam. Beliau salah satu ulama kontemporer yang sangat produktif dalam melahirkan karya-karya ilmiah di berbagai disiplin ilmu pengetahuan. Menurut Andreas Christman, hampir tidak mungkin melihat batasan topik dalam karya-karyanya. Terkait data jumlah karya-karya Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tersebut, datanya didapatkan dari website resminya, yaitu :<http://naseemalsham.com>. Di dalam situs tersebut, disebutkan karyanya berjumlah 49 buku, selebihnya judul-judul

¹¹⁰ *Ibid.*

¹¹¹ Mufid, *Belajar...*, h. 41

buku lainnya didapatkan dari koleksi lain yang sebagiannya belum tercantum di dalam situs resmi beliau.¹¹²

Selain itu, data tentang karya-karya beliau dapat dilacak dari tulisan Nizar Abazhah dalam makalah yang berjudul *Muallifat al-Ustāz ad-Dukt-r Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī, Musarrad bihā Ta'rīf Mujāz*. Makalah ini merupakan kumpulan makalah dari para cendekiawan muslim kontemporer yang diterbitkan Dār al-Fikr dalam rangka memperingati ulang tahun Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ yang ke-73 tahun. Sebagai sarjana muslim yang memiliki kedudukan intelektual tinggi dalam kehidupan akademis dan kehidupan publiknya, beliau juga seorang tokoh agama terkemuka dalam perdebatan intelektual dalam Islām mengenai kehidupan modern, ia menyusun buku tentang semua topik yang relevan dan paling eksklusif pada saat ini. Persoalan tentang perbudakan, jilbab, buruh perempuan, pendidikan, dakwah Islām, revivalisme, radikalisme dan reformisme, jihad, sekularisme, marxisme, nasionalisme merupakan topik-topik utama dalam karya-karya beliau. Bahkan, dalam buku-bukunya mencakup juga bahasan-bahasan seputar aborsi, keluarga berencana, media massa, ekonomi makro dan mikro, Filsafat, hingga kesusastraan Arab.¹¹³

Karya-karya Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ yang pernah diterbitkan ada lebih dari 60 buku,¹¹⁴ dan ada mengatakan tidak kurang dari 70 judul buku. Adapun judul buku-buku tersebut adalah sebagai berikut :

¹¹² *Ibid*, h. 44

¹¹³ *Ibid*, h. 44

¹¹⁴ محمد سعيد رمضان البوطي - (وكيبيديا)

1. *Fiqh as-Sūrah an-Nabawiyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2003).
2. *Kubrā al-Yaqlīyyāt al-Kaunniyyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005)
3. *Ma'a an-Nās Musyāwwarāt wa Fatawā, dua jilid* (Beir- t: Dār al Fikr, 2003)
4. *At-Ta'arruf alā az-Ūat Huwa al-Ūarq al-Mu'abbad ilā al-Islām.* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2008)
5. *Madkhal ilā Fahm al-Juz' r* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2000)
6. *Fī Sabīlillah wa al-Ūaq* (Damaskus: al-Maktabah al-Umawiyah, 1965)
7. *Al-Buyu' as-Sayyi'ah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 1998)
8. *Fī al-Hadīth as-Syarī'ah al-Balāghah wa an-Nabawiyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2009)
9. *Min Hunā wa Hunāka Humum min Qa'āyā as-Sā'ah* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2004)
10. *Min Sunnan illāh min Ibādihī* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2009)
11. *Al-Islām Malāz Kulli Mujtama'at al-Insāniyyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2002)
12. *Tajribah at-Tarbiyyah al-Islāmiyyah Fī Mizān al-Bā' s* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2009)
13. *Khutbah Jum'ah, dua jilid* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2007)
14. *Hāzā ma Qultuhu Amāma Ba'dhi al-Mul- k wa ar-Ruasā'* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2004)
15. *Tabdīl an-Nasl Wiqāyatan wa 'Ilājan* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2004)
16. *Al-Mazāhib at-Tauīdīyyah wa al-Falsafat al-Mu'āshirah* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2009)
17. *Al-Islām wa al-Gharb* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2003)
18. *Al-Islām wa al-'Ashr* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006).
19. *Ur- bah min Taqniyyah ilā ar-R- Ī iyyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006)
20. *Az-Zalāmiyy- n wa an-Nurāniyy- n* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2009)
21. *Al-Ūubb Fī al-Qur'ān wa Dauruhu Fī Ḥayāt al-Insān* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2008)
22. *Yughāli- haka izā Yaq- l- n* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006)
23. *Wa Hāzihi Musykilatunā* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2004)
24. *Syakhīyyāt Istauqafatni* (Beir- t: Dār al-Fikr, 1998)
25. *La Ya' tihī al-Bā' il* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006)
26. *'Aisyah Ummu al-Mukminīn* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005)
27. *Al-Bidāyāt Bakūrah A'mali al-Fikriyyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 1995)

28. *Al-Insān Musayyar am Mukhayyar* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2000)
29. *Isykāliyyah Tajdid Uḥūl al-Fiqh* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006)
30. *Allah am al-Insān: Ayyuhuma Aqdar alā Ri'āyah Ḥuqūq al-Insān* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2002).
31. *Hāzihi Musykilatuhum* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2001)
32. *Al-Insān wa 'Adālatullah Fī al-Arḍ* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2009)
33. *Min Rawa'ī al-Qur'an* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006).
34. *Difā'an al-Islām wa at-Tārikh* (Damaskus: Makatabah Umawiyah, t.t).
35. *As-Salafiyyah Marī'alah Tārikhiyyah Mubārakah wa Laisa Mazhaban Islāmiyyan* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2002).
36. *Al-Lamazhabiyah Akhṭaru Bid'atin Tuhaddidu asy-Syari'ah al-Islāmiyyah* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2008)
37. *Al-Aqḍāh al-Islāmiyyah wa al-Fikr al-Mu'āshir* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2002)
38. *Ilā Kulli Fatātin Tu'minu billāh* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2004).
39. *Al-Mar'ah baina Thughyān an-Niṣām al-Gharb wa Laḥāf at-Tasyrī' al-Islāmy* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005).
40. *Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu'āshirah, tiga jilid* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2006).
41. *Al-Jihād Fī al-Islām Kaifa Nafhamuhā wa Numarisuhu* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2003).
42. *Min al-Fikr wa al-Qalb* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2008).
43. *Al-Ḥikmah al-Atā'iyyah Syarhu wa Taḥlīl*, 5 jilid (Beir- t: Dār al-Fikr, 2004).
44. *Manhaj al-Ḥikmah al-Insāniyyah Fī al-Qur'an* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2008).
45. *Ḥawāḍir Musykilat Haḍariyyah* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2005).
46. *Balāgh al-Ismi: akh-Khalaṭu al-Akbar Fī Ḥayāt al-Muslimīn* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2007).
47. *Al-Islām wa Musykillah al-Syabāb* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005).
48. *Man Mas'ūl'an Takhalluf al-Muslimīn* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2008).
49. *Fī Ṣabīḥ al-Ḥaq* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005).
50. *Naqḍ Awhām al-Maddiyyah al-Jadaliyyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006).
51. *Mu'āḍarāt Fī al-Fiqh al-Muqāran* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2002).
52. *Mamuzain: Qiṣṣah al-Ḥubb an-Nabāt Fī al-Arḍ wa Ayna'a Fī as-Samā'* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2001).

53. *Hāza Wālidī: al-Qiṣṣah al-Kāmilah li Ḥayāt asy-Syekh Mulla Ramaḥān al-B-ḥin Wiladatih ilā Wafatih* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006).
54. *Siyamand ibn al-Adghāl min Rawa’i Qiṣṣah asy-Syu’ūb* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2004).
55. *Ḥawābi al-Maḥālah Fī as-Syarī’ah al-Islāmiyyah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005).
56. *Al-Uq- bāt al-Islāmiyyah wa Uqdah at-Tanaquḥ baina wa bainahā Ma Yusamma bi Ṭabī’ati al- ‘Aṣr* (Kuwait: Al-Majlis al-Walāhi li as-Ḥaqāfah wa al-Fun- n, t.t.).
57. *Ḥurriyyāt al-Insān Fī Ḍilli ‘Ubūdiyyatih*, (Beir- t: Dār al-Fikr, 2005).
58. *Min Asrār al-Manhaj ar-Rabbāni* (Damaskus: Maktabah al-Farābi, t.t).
59. *Manhaj Tarbawi Farid Fī al-Qurān* (Damaskus: Maktabah al-Farābi, t.t).
60. *Man Huwa Sayyid al-Qadr Fī Ḥayāt al-Insān?* (Damaskus: Maktabah al-Farābi, t.t).
61. *Hakāza Fal Nad’u al-Islām* (Damaskus: Dār-al-Farābi, 2004).
62. *Manhaj al-Audah ilā al-Islām: Rasm li Minhaj wa Ḥall li Musykilāt* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2004).
63. *Ad-Dīn wa al-Falsafah* (Beir- t: Dār al-Fikr, 2006).
64. *Qaḥyā Sakhinah* (Abu Ḍabi: Dār al-Faqih, 2010).
65. *Al-Mazhab al-Istisyhādi baina asy-Syuyū’iyyah wa al-Islām* (Damaskus: al-Maktabah al-Umawiyah, 1960).
66. *As-Sabḥ al-Wāḥid Fī Zaḥmat al-Āl dās al-Jariyah* (Damaskus: Mu’assasah ar-Risālah, 1979).
67. *At-Taghyīr Maḥ- muhu wa ṣ arāiquhu* (Damaskus: Dār al-Fikr, 1998).
68. *Mabaī is Fī al-Kitāb wa as-Sunnah* (Damaskus: Universitas Damaskus, 1987).
69. *Adab al-Ḥwār Fī Kitābillāh ‘Azza wa Jalla*, (Damaskus: Nahw al-Qimah, t.t).
70. *Al-‘Ināyah bi al-Ibādah Asas Lā Buddha Minhu li Taṣbḥ al-Mujtama’ al-Islāmi*, (Kuwait: Idārah al-Buī - ṣ wa al-Ma’lumāt, tt.).
71. *Fī al-Ḥadīṣ as-Syarḥ wa al-Balaghah an-Nabawiyah*, (Damaskus: Dār al-Fikr, 2011).
72. *Masyūrāt Ijtīmā’iyyah* (Damaskus: Dār al-Fikr, t.t).¹¹⁵

¹¹⁵ Mufid, *Belajar...*, h. 44-48

Demikian ragam buku yang telah diterbitkan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] selama kiprah intelektualnya dalam kapasitasnya sebagai ulama kontemporer. Karya-karya beliau tidak hanya dinikmati di Timur Tengah, tetapi juga dikaji di Benua Eropa dan Asia. Hal ini dikarenakan karya-karya beliau telah banyak diterjemahkan ke dalam berbagai bahasa asing, seperti bahasa Inggris, Prancis, Jerman, Malaysia dan Indonesia seperti karya-karyanya yang berjudul *Fiqh as-Sirāh an-Nabawiyah, al-Lamaẓhabiyah Akḥṭar Bid'atin Tuhaddidu asy-Syari'ah al-Islāmiyyah, dan al-Hub F'al-Qur'ān*. Semangat menulis Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tidak pernah pudar. Hingga di usianya yang senja, beliau pun masih terus aktif menulis buku maupun karya-karya ilmiah lainnya sebagai respon atas isu-isu aktual dalam kajian keIslāman. Bagi Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] menulis adalah bagian dari misi *da'wah bil qalam*, di samping panggilan hati untuk menyebarkan ilmu kepada umat Islām yang haus akan ilmu pengetahuan, serta upaya untuk meluruskan *syubhat-syubhat* (kerancuan) yang sengaja dimunculkan oleh kaum orientalis untuk menyudutkan atau menyimpangkan pemahaman syariat Islām. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] pernah mengemukakan dalam bukunya yang berjudul *al-Lamaẓhabiyah Akḥṭar Bid'atin Tuhaddid as-Syari'ah al-Islāmiyyah*.

“Aku bertanya pada diriku sendiri, apa yang membuat diriku tetap menulis dan menulis?. Kalau untuk kemasyhuran, aku telah mendapatkan lebih dari yang aku harapkan. Kalau untuk kesejahteraan dan kekayaan, Allah menganugerahkan kepadaku lebih dari yang aku butuhkan. Kalau untuk dihormati orang, aku sudah memperoleh lebih dari yang layak aku terima. Pada akhirnya aku

menyadari bahwa semua keinginan yang aku sebut tadi sia-sia dan hampa kecuali seuntai doa yang dihadiahkan kepadaku oleh seorang muslim yang tidak aku kenal”.¹¹⁶

Demikianlah, visi Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- dalam menulis karya-karya intelektualnya. Di pasaran, buku beliau menjadi salah satu buku yang selalu ditunggu-tunggu para penikmat kajian Islām. Penerbit Dār al-Fikr menjadi penerbit yang langganan menerbitkan karya-karya beliau.¹¹⁷

9. Refleksi Pemikiran Tengah Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B-

Masyarakat Islām modern mengalami benturan dan pergulatan pemikiran yang cukup seru, di mana di satu pihak dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai macam perubahan yang terjadi dalam kehidupan sosialnya. Di lain pihak, ia juga harus menunjukkan dirinya sebagai pengawal perubahan itu sendiri. Jika ditelusuri lebih dalam, pergulatan pemikiran tersebut tidak terlepas dari dua faktor utama. *Pertama*, berasal dari komponen

واني لأسأل نفسي: ما الذي يمسكني “¹¹⁶ اليوم علي الكتابة والتأليف ؟ أما الشهرة فقد نلت منها أكثر مما كنت أتوقع وأطمع وأما المال فقد أكرمني الله منه بما يفيض عن الحاجة , وأما ثناء الناس فقد نالني منه ما لا أستحق وقد وجدت أخيرا أنه شيء لا ثمرة ولا طعم فيه الا أن يكون دعاء أخ مسلم لي من خلف .” سحاف الغيب.

Lihat Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- *Al-Lamaḥbiyyah Akḥṭaru Bid’atin Tuhaddidu asy-Syari’ah al-Islāmiyyah* (Damaskus: Dār al-Farābi, 2008), h. 196

¹¹⁷*Ibid*, h. 48-49

dinamis yang terdapat di dalam lingkungan Islām sendiri. *Kedua*, umat Islam meninggalkan tradisi intelektualitasnya. Hal ini yang menyebabkan hilangnya kreativitas dan sikap kritis yang pada gilirannya mengakibatkan *mandeg*-nya ijtihad dan semakin tumbuhnya taklid.

Lintasan sejarah mencatat bahwa kondisi umat Islām pada periode klasik (650 M-1258 M) sangat berbeda dengan kondisi umat Islām periode pertengahan (1258 M-1800 M). Jika pada periode klasik umat Islām mengalami kemajuan pesat dan sering disebut sebagai masa keemasan (*golden age*), maka pada periode pertengahan umat Islām mengalami kemunduran (*stagnasi*). Umat Islām baru menyadari ketertinggalannya setelah terjadinya kontak antara mereka dan Barat. Sifat kontak Islām dengan Barat pada periode klasik, berbeda dengan sifat kontak Islām dengan Barat pada era modern. Kontak pertama, Islām ketika itu dalam kondisi kejayaan peradaban, sedangkan kontak yang kedua Islām dalam kondisi kemundurannya.¹¹⁸ Badri Yatim dalam bukunya “*Sejarah Peradaban Islām*” mengatakan, kemunduran umat Islām terjadi seiring jatuhnya kota Baghdad pada tahun 1258 M ke tangan bangsa Mongol yang bukan saja mengakhiri *Khilafah Abbasiyah* di sana, tetapi juga merupakan awal dari masa kemunduran politik dan peradaban Islām, karena Baghdad sebagai pusat kebudayaan dan peradaban Islām yang sangat kaya dengan khazanah ilmu pengetahuan dibumihanguskan oleh pasukan Mongol yang dipimpin Hulagu Khan.¹¹⁹

¹¹⁸ Mufid, *Belajar...*, h. 70-71

¹¹⁹ Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), h. 111

Jika dipetakan, kondisi umat Islām modern di masa hidup Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dapat diklasifikasikan menjadi dua tantangan. *Pertama*, tantangan eksternal, berupa hegemoni peradaban Barat terhadap umat Islām. Kondisi ini, yang kemudian mendorong sebagian pemikir muslim berasumsi bahwa demi mengejar ketertinggalan peradaban di dunia Islām modern ini, umat Islām harus segera mengadopsi peradaban Barat, sebagaimana Barat pernah mengadopsi peradaban Islām pada periode klasik.

¹²⁰ Pada sisi yang lain, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tampil sebagai cendekia muslim yang lantang menyerukan untuk tidak mudah terkesima oleh peradaban Barat. Tidak seperti pemikir muslim modern lainnya, disini ia melampaui perdebatan modernis mengenai kemajuan (*taqaddum*) Barat dan keterbelakangan (*takhalluf*) Islām. Menurutnya, kecenderungan mundurnya umat Islām di abad ini disebabkan oleh dua hal. *Pertama*, terpesonanya umat Islām terhadap revolusi yang terjadi di Barat sebagai tanda kebangkitan peradaban Barat ketika itu. *Kedua*, terpengaruh dengan keberhasilan Barat dalam melepaskan dirinya dari cengkeraman doktrin-doktrin gereja.¹²¹

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] pernah memberikan suatu perbandingan dalam suatu pertanyaannya: apa sebenarnya dasar kewajiban yang ditanggung perempuan Barat saat ini?. Menurutnya, jawaban dari realitas/kenyataan yang terjadi bahwa dasar itu semua karena semata-mata kemaslahatan materi. Berbeda dengan sekian banyak penjelasan yang didapat, yang mengatakan bahwa kebanyakan tugas-tugas yang dibebankan kepada perempuan Barat sesungguhnya sejalan dengan nilai-nilai

¹²⁰ Mufid, *Belajar...*, h.71

¹²¹ *Ibid*, h. 71

kemanusiaan dan nilai-nilai Islām. Faktor materi itu pada realitasnya sebagai penyokong utama mereka (masyarakat Barat) untuk mendirikan masyarakat yang manusiawi.¹²² Di sisi lain, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- sebagai sebagaimana diungkapkan oleh Andreas Christman, beliau mengakui adanya saling kebergantungan di era pasca-modern antar Islām dan Barat. Oleh karenanya, umat muslim mempunyai hak untuk mengadopsi peradaban Barat yang terbukti baik dan bermanfaat secara selektif. Demikian halnya, orang Barat pun dapat mengadopsi dari Islām apa yang mereka butuhkan untuk bebas dari kehancuran spiritualnya.¹²³

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- sebagai ulama yang berpengaruh luas di kalangan masyarakat awam maupun akademis selalu berusaha menyajikan Islām sebagai agama yang modern, rasional, tercerahkan dan sadar diri. Bukan berarti Islām modern disini harus tunduk pada zaman, tetapi lebih pada pengakuan terhadap realitas sosial sebagai dampak dari perubahan zaman dalam kerangka kemaslahatan. Demikian halnya, Islām agama rasional, bukan berarti setiap ajaran Islām dapat terjangkau oleh nalar rasional, tetap ada bagian-bagian yang jauh dari jangkauan nalar pikir manusia yang hanya dapat didekati dengan keimanan atau keyakinan sebagai sebuah dogma agama yang mengikat. Tantangan *kedua*, berupa problem internal dengan munculnya gerakan yang berhaluan ekstremis-fanatik dan gerakan liberal dalam pemikiran Islām. Dalam hal ini, pembelaan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- terhadap teknik *yurisprudensi Islām* yang ilmiah dan tradisional versus pendirian yang terlalu liberal dan relativis

¹²² al-B- *al-Mar'ah...*, h. 26

¹²³ Mufid, *Belajar...*, h. 72

menjadi *concern* utamanya dalam kapasitasnya sebagai sarjana muslim kontemporer. Tidak hanya itu, ia juga menyerang pendirian kaum Salafiyah radikal yang berusaha mendekonstruksi mazhab fiqh, atau dengan kata lain menyederhanakan tuntutan ijtihad yang kompleks.¹²⁴

Dalam buku yang berjudul *al-Lamazhabiyah Akhṭar Bid'ah Tuhaddid as-Syari'ah al-Islāmiyyah*, beliau mengecam kecenderungan anti-mazhab (*al-lamazhabiyah*) yang meolak hasil ijtihad para fuqaha, sebaliknya mereka (kaum salafiyah) menyeru kepada umat muslim untuk meninggalkan mazhab fiqh dan mewajibkan setiap individu untuk berijtihad sendiri berdasarkan kepada dalil al-Qur'ān dan as-Sunnah. Bagi kaum Salafiyah (Wahabiyah), seorang mujtahid bukanlah maksum, sedangkan kedua sumber hukum al-Qur'ān dan as-Sunnah yang maksum itu wajib dipegang sebagai sandaran dalam hukum, bukan justru berpegang pada pendapat fuqaha (ahli fiqh). Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tidak bisa menerima gagasan bahwa setiap individu semestinya memiliki hak untuk melakukan ijtihadnya sendiri, sebagaimana ajakan kaum Salafi. Karena proses ijtihad menuntut pengetahuan yang dalam atas semua sumber yang relevan dan kemampuan untuk menerapkan aturan-aturan yang bersumber dari teks-teks otoritatif untuk masalah-masalah modern. Selain itu, selama muqallid tidak mencapai tingkat pengetahuan mujtahid, maka ia harus selalu mengikuti pendapat mujtahid (bermazhab). Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mendukung pandangan hierarkisnya yang kuat tentang pengetahuan agama, dengan mengutip pendapat as-Syatibi. Beliau mengklaim bahwa dalam kasus

¹²⁴*Ibid*, h. 72-73

inferioritas intelektual, aturan-aturan yang dikeluarkan mujtahid mengikat bagi muqallid, sebagaimana mengikatnya al-Qur'ān dan as-Sunnah bagi sang mujtahid. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan:

“Apa yang akan terjadi jika semua orang mengikuti untuk tidak bermazhab?. Setelah semua yang telah kami jelaskan dan narasikan dari bukti-bukti yang konklusif, kami bertanya: Bagaimana jika kami kemukakan semua bukti ini dan menyerukan kepada orang-orang untuk berijtihad lalu meninggalkan petunjuk mazhab, dan mengikuti jalan sendiri untuk berijtihad?. Sebagai jawabannya, aku katakan kepadamu: apa yang akan terjadi pula, jika kita membiarkan semua orang memulai proyek konstruksi mereka sendiri dengan tidak mengikuti petunjuk para insinyur, lalu membiarkan mereka untuk mengandalkan kemampuan mereka sendiri, begitu juga pada permasalahan mereka tentang perawatan/kesehatan dengan tidak mengikuti petunjuk dokter. Lalu mengandalkan diri sendiri untuk mengambil keputusan pengobatan/medis, begitu pula dalam hal urusan industri mereka, dengan alasan mata pencaharian mereka dan tidak mengikuti petunjuk spesialis yang ahli dalam bidang tersebut. Apa yang akan terjadi jika kita mengajak semua orang untuk menyimpang dan tidak mengikuti para ahli/spesialis di bidangnya lalu mengganti dengan keyakinan diri sendiri. Apa yang pasti akan terjadi di balik ini adalah kekacauan, pembajakan yang merusak sendi-sendi dan keturunan. Orang dengan sengaja menghancurkan rumah mereka, lalu terburu-buru merusak sendi-sendi keluarga, menghilangkan nilai-nilai jiwa mereka dengan mengatasnamakan kebaikan dan kesempurnaan. Memaksakan diri mereka sendiri dalam kemiskinan yang merugikan akibat perbuatan dan pikiran industri yang salah, karena mereka meletakkan hak ijtihad tidak pada tempatnya, lalu menerapkannya tanpa syarat-syarat tertentu. Mereka tidak mengerti tentang sunnah-sunnah Tuhan terhadap alam yang berkaitan dengan nasib sejumlah manusia. Baik itu terkait dalam bidang kerjasama, advokasi/hukum, pembelajaran dan bimbingan. Ini adalah fakta yang diketahui semua orang, bahkan anak-anak kecil dan orang-orang yang menyerukan anti mazhab. Akan tetapi, mengapa mereka enggan untuk menyadarinya tentang aturan yang semestinya

berlaku pada diri mereka sendiri, terkait keahlian dalam bidang agama dan hukum-hukum tentang halal-haram?”¹²⁵

ماذا يحدث لو أنساب الناس جميعا “¹²⁵ في بيداء اللامذهبية ؟ وبعد كل ما أوضحناه وسردنا من الأدلة القاطعة نتساءل: ماذا لو أعرضنا عن كل هذه الأدلة دعونا الناس اجتهادا منا الى الانطلاق من قيد المذاهب واتباعها والانسيحاح في رحب الاجتهاد ؟. وأقول لك في الجواب: ماذا يحدث لو دعونا الناس كلهم الى الانطلاق في مشاريعهم العمرانية عن اتباع المهندسين والاستعانة بهم والاعتماد عليهم . وفي قضاياهم وعلاجاتهم الصحية عن أتباع الأطباء والاعتماد عليهم والأخذ بأقوالهم وفي صناعاتهم وأسباب معاشهم عن أتباع أرباب الاختصاص في تلك الصناعات ونبذ الاستفادة من معلوماتهم ومهاراتهم. ماذا يحدث لو دعونا الناس كلهم الى الخروج عن أتباع هؤلاء المختصين والاستعاضة عن ذلك بالاجتهاد في كل ذلك واعتماد القناعة الذاتية التي تأتي بعد البحث والاجتهاد ثم صدقنا الناس في هذه الدعوة وفعلوا ذلك؟. ان الذي سيحدث وراء ذلك بلا شك هو الفوضى المهلكة للعمران والحرث والنسل: يعمد الناس الي تخريب بيوتهم عن طريق التعمير ويسرعون الي ازهاق أرواحهم باسم التطيب ويجرون علي أنفسهم الفقر والضياع من وراء العمل والتصنيع ذلك لأنهم وضعوا الاجتهاد في

Di samping antusiasme Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- untuk meraih kembali keluwesan ijtihad Klasik, beliau menolak apa yang disebut dengan kesewenang-wenangan egois dalam melihat ijtihad. Sebagian kaum modernis-liberalis percaya bahwa ijtihad merupakan “rahasia ampuh” untuk memenuhi nafsu mereka, dengan membuka semua pintu dan mengatasi semua problematika, sebagai justifikasi untuk melakukan hal-hal yang dianggap “tabu” dalam pemikiran Islām. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- mengkritik keras terhadap kecenderungan untuk menghidupkan kembali konsep at-ṣ- f²⁶ yang memberi hak kepada masalah (pertimbangan kepentingan publik) melampaui semua pertimbangan lainnya, seperti Al-Qur'ān, as-Sunnah dan dalil-dalil hukum otoritatif lainnya. Bagi kaum liberal, jika sumber-sumber otoritatif tersebut bertentangan dengan masalah, maka masalahlah yang harus didahulukan dan menjadi penentu keputusan hukumnya. Berbeda halnya dengan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-

غير مكانه وطبقوه بدون شرطه وتجاهلوا سنة الله في الكون من ارتباط فئات الناس بعضهم ببعض في مجال التعاون والتناصر والتعلم والاسترشاد. وهذه حقيقة يعلمها الناس جميعا حتي الأطفال الصغار وحتى دعاة الالمذهبية أنفسهم ولكن لماذا لايفهم هؤلاء الناس هذا القانون نفسه في مجال الاختصاصات الدينية وأحكام الحلال والحرام ؟.

Lihat Mu'ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- *Allā Maḥabiyah Akḥṭaru Bid'atin Tuhaddidu asy-Syari'ah al-Islāmiyyah* (Damasqus: Dār al-Fārāb, 1985), h. 121 – 122.

²⁶ Nama lengkapnya Ab- ar-Rabī' Sulaiman bin Abdul Qawī bin Abdul Karīm bin Sā'id at-ṣ- f- Nama a-ṣ- f- terambil dari nama desa kelahirannya di daerah Sarsar, termasuk daerah Baghdad di Irak. Dahlan, *Ensiklopedi...*, h. 1836

menurutnya konsep membenarkan untuk “meminta bantuan” masalah secara “bebas” tidak dapat dibenarkan.

Menurutnya, tidak akan mungkin terjadi pertentangan antara maslahat dan dalil-dalil hukum qaḍīy. Kalaupun ada, maka yang terjadi adalah pertentangan antara teks dan sesuatu yang diduga maslahat. Misalnya, sebagian pakar ekonomi menganggap riba sebagai bentuk kemaslahatan bagi manusia dalam bermuamalah. Maka anggapan kemaslahatan tersebutlah yang bertentangan dengan dalil-dalil syar’i. Padahal, hakikat kemaslahatan itu sebenarnya terkandung di dalam teks itu sendiri, yang dengan tegas teks melarang bermuamalah dengan praktik riba.¹²⁷

Kritik tajam Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- [] juga dialamatkan kepada kaum modernis muslim yang suka memvonis sesat (*tasyrī’ wa takfīr*) atas seluruh praktik agama dan ibadah yang dianggap tidak Islāmi. Dalam hal ini, ia mengembangkan pemikirannya untuk membantah mereka dalam buku yang berjudul, *as-Salafiyah: Marī’alah Tārīkhīyah Mubārakah wa Laisa Mazhaban Islāmiyyan*. Meskipun demikian, beliau selalu berusaha membangun fondasi *hiwār* (diskusi) dalam rangka mencari titik temu dengan kaum Salafiyah dalam persoalan-persoalan *Khilafiyah* tanpa mengabaikan masalah-masalah yang lebih fundamental. Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan:

“Masalah yang bertolakbelakang dengan keyakinan kita, yaitu mereka yang selalu menyebut diri mereka sebagai kaum Salafiyah, yang tidak setuju dengan kesepakatan hukum sebagai prinsip kepercayaan dan perilaku hukum syara’. Mereka memprotes kami

¹²⁷ Mufid, *Belajar...*, h. 74

dengan mengatasnamakan ajaran para pendahulu ummat, dan menganggap merekalah orang-orang yang terbaik yang tidak mentafsirkan dengan ta'wīl dan tidak menginterpretasi secara luas/terperinci. Mereka menganggap bahwa mereka tidak melampaui batas terhadap apa yang telah ditetapkan oleh Allāh SWT dalam mentafsirkan ayat tentang diri-Nya, baik itu dalam teks dan ayat. Sementara Allāh Azza Wajalla maha suci dari segala sesuatu yang tidak sesuai dengan ketuhanan, keilahian, dan kemuliaan yang tidak ada sesuatu yang lebih tinggi dari Dia. Mereka juga berpendapat dan memprotes kami bahwa kerusakan pada pemahaman terhadap lafaz, yang makna linguistiknya telah ditetapkan oleh Allāh pada diri-Nya, baik secara bahasa dan makna majāz, isti'ārah serta tasybīh, hanya akan menjadikan sesuatu yang tidak berguna (tidak dianggap sebagai bentuk penghalang).”¹²⁸

المسألة التي يخالفنا فيها من “¹²⁸ ينعتون أنفسهم بالسلفية ويجعلون من هذا الانتماء بديلا عن المنهج الذي تم الاتفاق علي أنه هو المحكم في كل مبدأ اعتقادي وسلوك شرعي ... وهم يحتجون علينا في ذلك بأن سلف هذه الأمة , وهم خيرتها , لم يجنحوا الي أي تأويل تفصيلي. ولم يزيدوا على أن أثبتوا لله ما أثبته لنفسه في تلك النصوص والآيات مع تنزيهه عز وجل عن كل ما لا يليق بربوبيته وألوهيته وتعالیه عن الشريك والنظير. كما يحتجون علينا بأن أي اقتحام بهذه الألفاظ التي أثبت الله معانيها اللغوية لذاته الي المجاز أو الاستعارة والتشبيه لا يعد كونه لونا من ألوان التعطيل.

Liht Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] *as-Salafīyah: Mar'alah Tārīkhīyah Mubārakah wa Laisa Mazhaban Islāmīyyan* (Damasqus: Dār al-Fikr, 1990), h. 133-134

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-berkesimpulan bahwa metode akademis pengetahuan dalam menginterpretasi teks-teks agama (*manhaj 'ilm fī ma'rifah wa tafsīr an-nu*) merupakan pengetahuan Islām bersifat autentik dan orisinal yang harus dilestarikan. Metodologi interpretasi teks yang digagas oleh para ulama klasik merupakan metode yang komprehensif (*al-manhaj al-jāmi'*). Buku tersebut, secara tidak langsung merupakan kritik terhadap gerakan Salafiyah yang hendak menghancurkan “secara terburu-buru” semua yang telah menjadi tradisi Islām. Demikianlah keterlibatan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- dalam dinamika pergulatan pemikiran Islām. Sebagai ulama kontemporer, terhadap kaum Salafiyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- hendak menegaskan bahwa tidak selamanya segala sesuatu yang dianggap klasik harus ditinggalkan/dihancurkan. Tetapi sebaliknya, setiap tradisi yang kuat dan mengakar pada pemahaman teks-teks otoritatif memiliki nilai kesakralan (*qimmah dīnyyah*) tersendiri.¹²⁹

Lebih lanjut, bagi Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- dakwah yang kuat tidak berarti tindakan yang fanatik dan keras. Pada saat yang sama, ia juga merasa simpati kepada korban penindasan dan eksploitasi yang dilakukan pemerintah terhadap rakyatnya. Ia secara tegas, menyeru kepada pemerintah rezim Al-Asad untuk menghentikan serangan-serangan “membabi buta” yang dapat merenggut nyawa rakyat sipil yang tidak berdosa. Sepintas sikap Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- ini terkesan berada di pihak anti-pemberontak. Hal itu dilakukan beliau hanya semata-mata untuk menjaga stabilitas nasional dan menghindari pertumpahan darah. Beliau tidak

¹²⁹ Mufid, *Belajar...*, h. 75

bertujuan untuk membela Basyar al-Asad atau kelompok Syi'ah. Tujuan utamanya adalah perdamaian, tetapi sikap beliau ini banyak disalah pahami.¹³⁰

10. Mu'ammad Sa'd Rama'an al-B- Dan Arus Modernitas

Masuknya budaya asing dan arus globalisasi tidak bisa dilepaskan dari persoalan sekularisasi. Globalisasi dan sekularisasi seakan-akan merupakan satu paket yang terjadi di dunia Barat dan Timur. Konsekuensinya, ajaran dan dogmatisme agama, termasuk Islām, yang semula sakral sedikit demi sedikit mulai dibongkar oleh pemeluknya, yang pandangannya telah mengalami perkembangan mengikuti realitas zaman. Agama pada dataran itu pun akhirnya menjadi profan (tidak sakral), sehingga sangat tepat jika munculnya modernisasi sering kali dikaitkan dengan perubahan sosial, sebuah perubahan penting dari struktur sosial (pola-pola perilaku dan interaksi sosial). Dari kenyataan seperti itu, di era modern umat Islām sering dihadapkan pada sebuah tantangan, di antaranya adalah menjawab pertanyaan tentang di mana posisi Islām dalam kehidupan modern, serta bentuk Islām yang bagaimana yang harus ditampilkan guna menghadapi modernisasi dalam kehidupan publik, sosial, ekonomi, hukum, politik, dan pemikiran.¹³¹

Di bidang hukum, misalnya, dewasa ini kemajuan sains dan teknologi telah mencapai perkembangan yang sangat pesat dan memberikan pengaruh

¹³⁰*Ibid*, h. 75-77

¹³¹*Ibid*, h. 78

signifikan terhadap perkembangan hukum Islām. Dampaknya, muncul berbagai persoalan-persoalan fiqh baru, yang sebelumnya tidak ditemukan dalam lintasan fiqh klasik. Hal ini kemudian yang menuntut ulama kontemporer untuk segera memberikan jawaban sebagai solusi hukumnya.

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ dalam merespons tantangan ini, menulis dalam bukunya *Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu'āṣirah* tentang sikapnya terhadap modernitas kontemporer. Ia mengawali bukunya dengan sub judul berupa pertanyaan, “*al-'Uṣranah alā Ḍau'i al-Islām am al-Islām alā Ḍau'i al-'Uṣranah?*” (Modernitas di bawah kendali Islām, atau Islām dalam kendali Modernitas?). Atau dengan kata lain, dari manakah titik tolak persinggungan antara realitas sosial dan hukum Islām?. Apakah problematika modernitas itu ditimbulkan dari hukum Islām, sehingga realitas sosial (modernitas) menjadi barometernya?. Ia mengatakan:

“Sebelum aku menjelaskan secara rinci, ada baiknya aku bertanya kepada pembaca: apakah kita sepakat dalam memahami arti “*fiqh*” (Hukum Islam)?, pastinya itu adalah aturan tentang suatu perbuatan yang seharusnya digunakan untuk mengungkap masalah yang ambigu/tidak jelas, dan memecahkan masalah yang sulit diselesaikan?. Dengan kata lain, manakah yang menjadi titik awal untuk mendamaikan kehidupan sosial dan hukum fiqih?. Apakah persepsi tentang suatu masalah dalam fiqh Islam akan diselesaikan oleh masyarakat, atau persepsi tentang adanya masalah dalam kehidupan sosial akan diselesaikan oleh fiqh Islam?. Sebagian orang menganggap bahwa hukum yang ada itulah yang bermasalah, sedangkan realitas keadaan dan kondisi sosial merupakan skala yang harus diikuti untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kamu dapat menilai, apakah itu persepsi yang benar?, jika pertanyaan ini ditanyakan dan dijawab dengan batas dan ketulusan. Perdebatan tidak akan menjadi panjang (tanpa akhir) terhadap apa yang disebut

sebagai kebaikan (ḥalāl iyah), atau terhadap suatu pembatalan ketetapan Hukum Islam (fiqh) karena suatu kondisi terbaru, atau terhadap sesuatu yang disebut sebagai pembaruan hukum Islām (fiqh), atau juga karena apa yang diungkapkan orang lain, seperti mengada ada dan penipuan sebagaimana dalam bacaan kontemporer”.¹³²

وقبل أن أمضي في التفاصيل, ينبغي “¹³² أن أسأل القارئ: أ نحن على وفاق في فهم معنى "الفقه الاسلامي" وفي اليقين بأنه - فعلا - الميزان الذي يجدر الاحتكام اليه في الكشف عن المسائل الغامضة, وحل المشكلات المستعصية؟. وبتعبير آخر أيهما المنطلق الي التوفيق بين الحياة الاجتماعية والفقه الاسلامي؟. أ هو تصور وجود المشكلات في الفقه الاسلامي يحلها المجتمع أم تصور وجود مشكلات في الحياة الاجتماعية يحلها الفقه الاسلامي؟. بعض الناس يرون أن الاحكام الفقهية هي التي تعاني من مشكلات, أما واقع الظروف والاوزاع الاجتماعية فميزان يجب اتباعه لحل تلك المشكلات!. ترى...هل هو تصور صحيح؟. لو طرح هذا السؤال وتمت الاجابة عنه بحد وصدق...لما امتد الجدل دون نهاية حول ما يسمى بصلاحيه أو عدم صلاحية الفقه الاسلامي للظروف المتجددة, أو ما يسمى بتجديد الفقه الاسلامي, أو ما يعبر عنه آخرون - مصانعة وخذاعا - بالقراءة المعاصرة. Lihat Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- *Qaḥyā*

Fiḥiyah Mu'āsirah (Damasqus: Maktabah al-Fārāb, 1991), h. 7-8

Dengan kata lain, hukum Islām harus tunduk pada modernitas, atau sebaliknya, problematika itu lahir dari realitas sosial atas pengaruh modernitas, sehingga membutuhkan hukum Islām sebagai pengontrolnya atau dengan kata lain, realitas harus tunduk dengan hukum Islām. Asumsi hukum Islām yang kehilangan relevansinya dalam menjawab tantangan realitas sosial yang berkembang di dunia modern cukup menguras perhatian para cendekia muslim kontemporer. Ini pula yang pada gilirannya menjadi embrio lahirnya gagasan *tajdīd al-Fiqh al-Islāmī* (pembaruan hukum Islām) atau dengan bahasa yang lebih memukau *qirā'ah mu'āṣirah* (pembacaan kontemporer). Proyek *tajdīd al-Fiqh* ini berusaha mereformasi hukum-hukum yang dianggap *out of date* dan bersikap diskriminatif demi tuntutan zaman.¹³³

Dalam bukunya yang berjudul *Isykāliyyah Tajdīd Uḥl al-Fiqh*, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan:

“Sesungguhnya topik pembahasan kita adalah tentang (*Pembaruan Uḥl al-Fiqh*). Apakah yang dimaksudkan oleh kedua kelompok/pihak (dalam pikiran mereka) tentang *Pembaruan Uḥl al-Fiqh*?... Masing-masing pihak membela pendapatnya terhadap apa yang diinginkan dalam pikirannya tentang kata tersebut. Akibatnya, kedua pandangan yang berbeda terus berada pada dua garis yang sejajar, tetapi tidak berangkat dari satu permulaan yang sama sehingga tidak berakhir pada keputusan yang sama pula. Agar tidak terjebak dalam kesalahan ini (sebagaimana diperingatkan dalam ilmu penelitian), maka pertama yang harus kita lakukan adalah menegaskan pengertian, apa yang dimaksud dengan *Tajdīd Uḥl al-Fiqh* (*Pembaruan Uḥl al-Fiqh*). Dapat kamu lihat, apakah itu merupakan pembaruan terhadap disiplin tentang kaidah-kaidah, pembaruan tentang strukturnya, pemantapan tentang tunjukan-tunjukan dalilnya, penjelasan terhadap korelasi pada setiap

¹³³ Mufid, *Belajar...*, h. 79

pemahaman konsepnya, penegasan tentang sesuatu yang tak jelas atau tentang penjelasan kelalaian terhadap tujuan isinya. Apakah ini lebih baru atau lebih mudah dipahami?. Atau, apakah itu merupakan penggantian (*al-Istibdāl*), atau hanya mengembangkan aturan-aturannya (kaidah-kaidahnya), atau suatu bentuk pelanggaran yang telah melampaui suatu ketentuan terhadap yang lain?. Maka dimaklumi, bahwa itu merupakan suatu penjelasan tentang semua hal yang dianggap baru, termasuk di dalamnya tentang penggunaan istilah yang keliru dan penerapan linguistik/istilah bahasa. Jika yang dimaksud dengan kata “pembaruan” itu adalah makna (pengertian) yang *pertama*, maka itu suatu kebenaran yang tidak perlu untuk diperselisihkan atau diperdebatkan.¹³⁴

ان محل البحث في موضوعنا هذا هو “¹³⁴ (تجديد أصول الفقه) فما المرد في ذهن كل من الطرفين المتناقشين بتحديدته ؟. هذا ما لا يتم طرحه ومن ثم لا تتم الاجابة عنه في أكثر الاحيان. ومن ثم يسير كل من الطرفين في دفاعه عن رأيه نحو المراد المثل في ذهنه لهذه الكلمة. فيمد المذهبان من جراء ذلك في خطين متوازيين لا ينطلقان من بداية واحدة ولا ينتهيان الى قرار واحد. ولكي لا نتورط في هذه الغلطة التي يحذر منها علم البحث والمناظرة أيما تحذير. يجب أولاً أن نحرر المعنى لمراد بتجديد أصول الفقه: ترى أهو تجديد الانضباط بقواعده وأحكامه واصلاح ما تصدع من بنيانه, وتمتين ما وهي من دلائله, وسد ما تفتح من ثغرات في مفاهيمه, ونقض ما غشي عليه من غبار النسيان له والاعراض عنه, وعرض مضمونه بأسلوب أكثر جدة وأيسر فهما ؟. أم هو الاستبدال به وتطوير

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menegaskan:

Apakah diantara mereka ada orang-orang yang tidak memperbarui?, misalnya ada suatu bukunya yang sampulnya telah diberantakan dan kertasnya berserakan, serta telah berdebu di atasnya. Maka caranya adalah dengan mengencangkan sampulnya kembali, mengumpulkan kertasnya dan membersihkannya?. Ilmu Dasar/fundamental dalam pengertian ini akan tunduk pada suatu pembaruan, yaitu sejak masa perkembangannya hingga saat ini. Dan apakah tulisan tentang itu, atau buku karya ilmiah tentang hal itu, tidak dituliskan kecuali untuk mendokumentasikan buktinya saja, mengkonsolidasikan aturan kaidah-kaidahnya. Atau hanya sebagai pertimbangan masalah yurisprudensi yang paling benar di dalamnya, ataukah hanya untuk mengklarifikasi gagasan para penulis dahulu?. Oleh karena itu, tidak diragukan lagi bahwa seruan untuk mengadakan pembaruan saat ini (dengan pengertian tersebut) merupakan kesimpulan dari suatu hasil pemikiran dan penolakan yang tersirat terhadap upaya mereka yang ingin memperbaruinya, serta penegasan terhadap sesuatu yang pokok, mengungkapkan sesuatu yang tidak jelas dan berusaha menguasai metode penulisan dalam hal itu. Atau juga, apa arti seruan untuk memenuhi suatu tugas kewajiban. Dan apakah serangkaian generasi para ulama saat ini telah melakukan hal-hal yang berkaitan itu dengan baik?.

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- mengatakan, bahwa yang dimaksud dengan kata *Pembaruan Uḥūl al-Fiqh* (pembaruan dasar-dasar yurisprudensi) oleh sebagian ulama bukanlah seperti makna

قواعده وتجاوز أحكامه الى غيرها ؟. ومن المعلوم أن التعبير عن ذلك كله بالتجديد فيه من التلبيس والعبث اللغوي ما فيه. فان كان المراد بكلمة (التجديد) المعنى الاول, فهو حق لا مجال للنقاش فيه. " للخلاف والنقاش فيه, . Lihat Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- *Ṣykalīyyah Tajdīd al-Fiqh* (Damasqus: Dār al-Fikr, 2006), h. 149-151

(pengertian) yang pertama... melainkan adalah makna (pengertian) yang kedua, yaitu menggantikannya (*al-Istibdā*), mengubah aturan (kaidah-kaidahnya) dan pelanggaran terhadap berbagai aturannya. Tidak ada makna (pengertian) yang ketiga dari *kata ini*, yang mungkin dapat dipahami. Jadi, subjek penelitian atau perselisihan tentang makna (pengertian) yang dimaksud oleh beberapa penulis saat ini tidak lain adalah penggantian (*Istibdā*) terhadap kaidah-kaidah yang telah ditetapkan dengan aturannya. Tujuannya adalah agar mendapatkan konotasi baru dari *aturan yurisprudensial* (hukum-hukum fiqh). Adapun yang dimaksud makna (pengertian) yang pertama adalah menghimpun segala sesuatu yang terjadi, dan tidak menyeru kepada seorang perusak yang berakal.¹³⁵

135 - وهل في الناس من لا يجدد - مثلا -
 كتابه الذي تفكك غلافه وتناثرت أوراقه
 وتكاثف عليه الغبار, بتمتين غلافه وجمع
 أوراقه ونفض الغبار عنه ؟. علم الاصول
 خاضع للتجديد, بهذا المعنى منذ نشأته
 الى يومنا هذا... وهل تسلسلت الكتابات
 عنه والتأليف فيه الا توثيقا لأدلته,
 ترسيخا لقواعده, ومشاركة في النظر
 للراجح من المسائل الاجتهادية التي
 فيه, وتوضيحا لما غمض من أفكار لبعض
 الكاتبين السابقين فيه ؟. ومن ثم فلا
 شك أن الدعوة الى تجديده اليوم بهذا
 المعنى تحصيل للحاصل, وانكار ضمنى
 لجهود المجددين له, المؤكدين لضرورته,
 والكاشفين عن غوامضه والمتفننين
 لأساليب الكتابة فيه, والا فما معنى
 التداعي الى القيام بواجب, كانت سلسلة
 الأجيال من علماء هذا الشأن الى يومنا
 هذا قائمين به على خير وجه ؟. لا جرم
 اذن أن المراد بكلمة (تجديد أصول

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] memberikan misal dengan mengandaikan hubungan teks dengan realitas sosial, ibarat hubungan penjual dan pembeli terkait dalam hal timbangan (*mīzān*) dan barang dagangan (*sil'ah*). Menurutnya, jika kedua orang antara penjual dan pembeli sepakat bahwa sesuatu yang menjadi timbangan (barometer) itu benar-benar timbangan itu sendiri dan barang dagangan juga demikian, niscaya tidak akan muncul perbedaan antara penjual dan pembeli. Timbangan itulah yang berfungsi untuk menimbang (mengukur atau menentukan berat) barang dagangan, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, selama belum ditemukan kesepakatan tentang itu, maka selamanya pula tidak ditemukan titik temu.¹³⁶

Lebih lanjut, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] berargumentasi bahwa Allah SWT, yang mewajibkan hamba-Nya untuk mengikuti syariat yang diperintahkan-Nya, berupa hukum-hukum *taklīfiyyah* adalah Tuhan

الفقه) ليس هذا المعنى الأول... وانما هو المعنى الثانى دون ريب, وهو الاستبدال به, وتغيير قواعده, وتجاوز الكثير من أحكامه الى غيرها, ولا يوجد معنى ثالث لهذه الكلمة, يمكن المصير اليه. اذن فقد تحرر محل البحث أو النزاع, وتبين المعنى الذي يلح اليوم بعض الكاتبين على الدعوة اليه, الا وهو الاستبدال بما استقر من قواعده, ليتم التجاوز بها الى استنباط مدلولات جديدة من الأحكام الفقهية منها, أما المعنى الأول فتحصيل لما هو حاصل ولا يدعو الى هذا العبث عاقل.

h. 152-155

¹³⁶ Mufid, *Belajar...*, h. 80

yang sama, yang telah menciptakan alam semesta, beserta fenomena-fenomena yang terjadi di dalamnya secara lintas sejarah. Itu sebabnya, menurut Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [1] tidak mungkin Allah SWT, menurunkan syariat yang tidak mengandung kemaslahatan dan kebahagiaan bagi hamba-Nya dalam segala kondisi yang mengitarinya. Hal itu termasuk kondisi perubahan realitas sosial yang merupakan *sunnatullah*, yang tidak bisa dipungkiri dalam dinamika kehidupan.

Bagi Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [1] kemaslahatan yang hakiki bagi umat manusia adalah kemaslahatan yang murni dan jauh dari kepentingan dan hawa nafsu. Karena kemaslahatan yang bersumber dari akal dan nafsu tidak dapat dikatakan sebagai bentuk maslahat dan mafsadat (kerusakan) secara objektif. Itu sebabnya, para pakar psikologi sejak zaman klasik hingga modern tidak sepakat tentang apa yang disebut dengan kemaslahatan dan *ke-mafsadat-an* yang hakiki bagi umat manusia. Mereka gagal merumuskan timbangan (*Al-wābi*) [1] tentang bentuk kemaslahatan hakiki manusia. Berangkat dari sini, maka Allah mengutus seorang utusan (Rasul) yang didukung dengan wahyu untuk membimbing manusia untuk mengenal Tuhannya. Berinteraksi dengan sesama manusia, dan berinteraksi dengan dinamika kehidupan dunia di bawah naungan syariah yang menjamin kebahagiaan di dunia dan di akhirat sekaligus.¹³⁷

Dari uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa hukum Islām itulah yang seharusnya menjadi barometer atau pengontrol perubahan realitas sosial dan bukan sebaliknya. Dengan kata lain, bahwa hukum Islām adalah

¹³⁷ *Ibid*, h. 81

al-āḥād al-matbū' (sumber pijakan yang harus diikuti). Sebaliknya realitas sosial dan segala dinamikanya adalah *al-far'ū at-tābi'* (cabaang yang harus mengikuti syariat). Oleh karena itu, syariat Islām (fiqh) merupakan anugerah terbesar dari Allah bagi setiap hamba-Nya sebagai tuntunan dalam mengarungi kehidupan di dunia. Tentunya, karunia ini tidak hanya khusus bagi generasi tertentu, melainkan seluruh generasi dari waktu dan tempat yang berbeda pula.

Secara ringkas dapat dijelaskan pula bahwa Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] adalah seorang ulama yang cerdas dan religius. Ia telah menjalani pendidikannya dengan kesungguhan dan usaha keras sehingga berhasil menyelesaikan pendidikannya di Universitas al-Azhar dengan predikat Mumtāz Syaraf 'Ūla (sangat terpuji). Sebagai sarjana muslim yang memiliki kedudukan intelektual tinggi dalam kehidupan akademis dan kehidupan publik, ia banyak menuliskan karya-karya tulisan tentang permasalahan yang selalu ia hadapi, baik tentang agama, hukum, sosial dan masyarakat, serta menghadapi perdebatan intelektual Islām mengenai kehidupan modern. Salah satu kesimpulan yang dikemukakan Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] tentang hukum adalah bahwa metode akademis pengetahuan dalam menginterpretasi teks-teks agama (*manhaj 'ilm fī ma'rifah wa tafsīr an-nu- []*) merupakan pengetahuan Islām bersifat autentik dan orisinal yang harus dilestarikan.

B. Konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] Dan Dasar-Dasarnya

1. Dasar Konsep *al-Maml-kiyyah*

a. Pengertian *al-Maml-kiyyah*

Secara *etimologi* (bahasa) kata *al-Maml-kiyyah* berasal dari kata “مَلِكٌ , يَمْلِكُ , مِلْكٌ” yang artinya “milik”. Ahmad Warson munawwir menyebutkan, kata tersebut bisa bermakna “memiliki, atau menguasai”, yaitu dengan penyebutan: ¹³⁸ “مَلِكٌ , يَمْلِكُ , مَلِكًا وَتَمَلَّكَ , وَمَمْلَكَةً وَامْتَلَكَ الشَّيْءَ” dan jika dikatakan “وَتَمَلَّكَ عَلَيْهِ يَعْني إِسْتَوْلَى عَلَيْهِ” berarti “memiliki sesuatu”. Dan kata “وَحَكَمَهُ” memiliki makna “menguasainya”, sedangkan kata “الْمَمْلُوكُ” berarti “yang dimiliki atau milik”.

Sedangkan secara *terminologi* (pengertian), Muḥammad Sa’īd Ramaḥān al-B-ḥidāq tidak menyebutkan secara khusus pengertian dari *al-Maml-kiyyah*. Namun ada beberapa definisi seperti kata “milik” yang dikemukakan ulama fiqih yang esensinya sama. Milik atau *al-Milku* adalah “pengkhususan seseorang terhadap suatu benda yang memungkinkannya untuk bertindak hukum terhadap benda itu sesuai dengan keinginannya selama tidak ada halangan syara’ serta menghalangi orang lain untuk bertindak hukum terhadap benda tersebut”. Artinya, benda yang dikhususkan kepada seseorang itu sepenuhnya berada dalam penguasaannya, sehingga orang lain tidak bisa bertindak dan memanfaatkannya. Pemilik harta itu bebas untuk bertindak secara hukum terhadap hartanya, seperti jual beli,

¹³⁸ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir* (Yogyakarta: Pustaka Progressif, 2002), h. 1358

hibah, wakaf dan meminjamkannya kepada orang lain, selama tidak ada halangan dari syara'. Contoh halangan syara' misalnya orang itu belum cakap bertindak hukum (seperti anak kecil dan orang gila), atau kecakapan hukumnya hilang (seperti jatuh pailit) sehingga dalam hal-hal tertentu ia tidak dapat bertindak hukum terhadap miliknya sendiri.¹³⁹

Al-Jurjani mengatakan: “*al-Milku*” atau “المِلْكُ”, atau yaitu dengan tandah *kasrah* pada huruf mim. Menurutnya, para *fuqahā'* memberikan pengertian *al-Milku* sebagai: “Hubungan secara *syarā'* antara manusia dengan sesuatu yang menjadi hak miliknya secara mutlak sehingga ia dapat menggunakannya, atau tidak boleh bagi selainnya”. Sesuatu yang dimiliki itu disebut dengan “*mamlūk*” bukan “*marqūq*” (yang dilepaskan) atau sesuatu itu tidak *marq-q* kecuali hanya *maml-k*.¹⁴⁰ Akan tetapi istilah “*mamlūk*” itu dipakai oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dalam menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban seorang manusia karena ia adalah hamba yang dimiliki Allāh atau “*abdun mamlūkun lillāh*”. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būḩī mengatakan: “Tidak diragukan bahwa setiap laki-laki dan perempuan itu adalah hamba milik Allāh”.¹⁴¹

¹³⁹ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islām, Jilid 4* (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2006), h. 1177

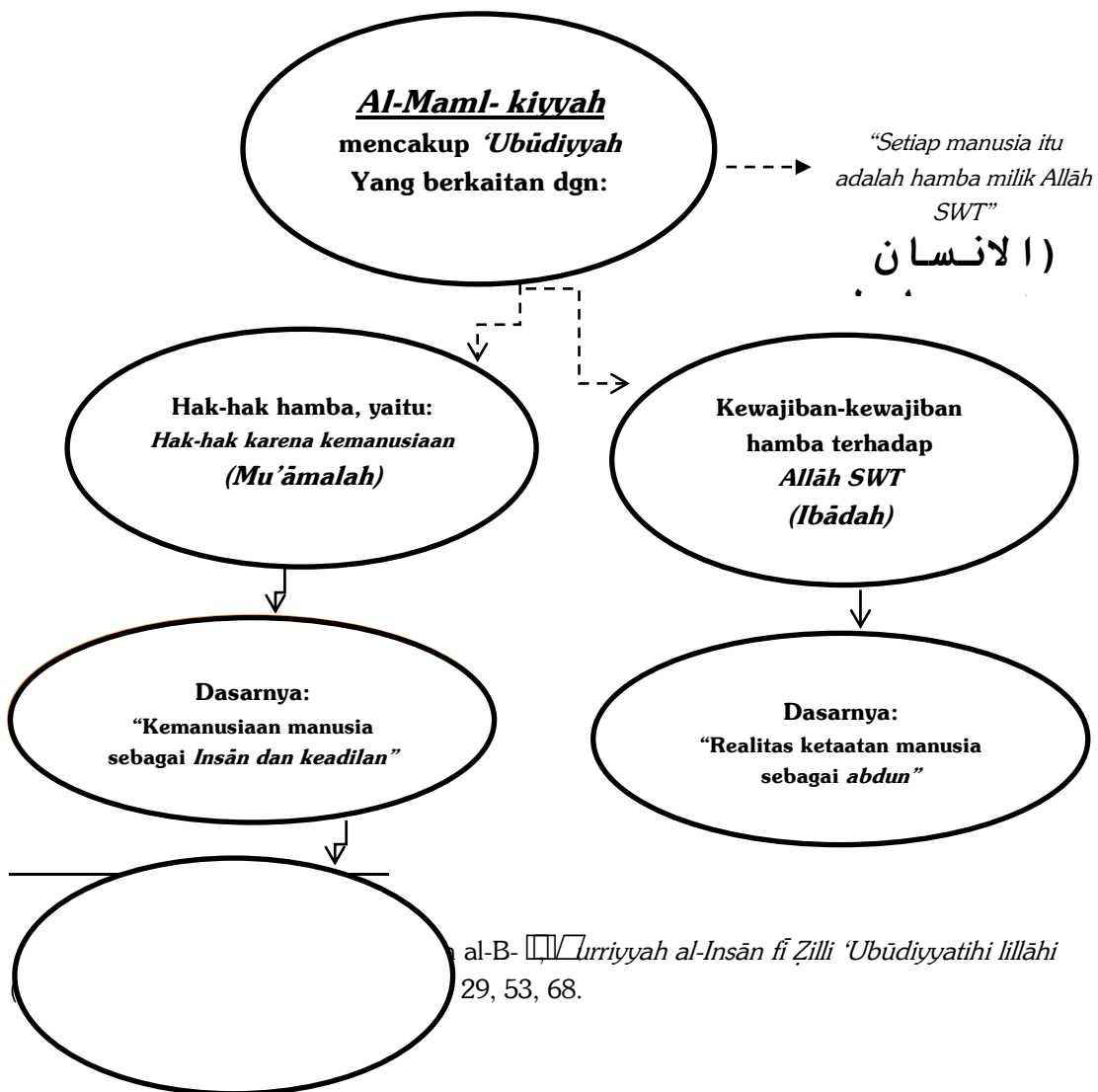
¹⁴⁰ al-Jurjān [] *Ta'rifāt...*, h. 164

¹⁴¹ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 20

b. Al-Maml-kiyyah Sebagai Konsep

1) Struktur Konsep al-Maml-kiyyah

AL-MAMLKIYYAH^{142, 143, 144}



“Dilindungi oleh hukum dan Pemerintah”

Kondisi adanya ‘awāriḍ pada hak-hak manusia, maka kaidah yang berlaku adalah memilih yang utama/prioritas

(القاعدة فيها هي

Tujuan:
“Kemaslahatan dan menjaga keseimbangan sosial masyarakat”

2) Istilah *al-Maml-kiyyah*

Istilah “*al-Maml-kiyyah*” atau “*al-Maml-k*” pada penelitian ini dikutip dari beberapa buku Muḥammad Sa’id Ramāḍān al-B- [] yang menjelaskan istilah tersebut, diantaranya adalah:

a) Buku “*Al-Mar’ah baina Ṭughyān an-Niṣām al-Gharb [] wa Laḥāf at-Tasyrī’ ar-Rabbānī* “ atau (Wanita Diantara Sudut Pandang Tirani Penguasa Barat Dan Kelembutan Syari’at Tuhan), yang menjelaskan bahwa:

“ أَنْ الْعُبُودِيَّةَ فَرْعٌ عَنْ الْمَمْلُوكِيَّةِ وَلَا شَكَّ أَنَّ كَلًّا مِنَ الرَّجُلِ وَالْمَرْأَةِ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لِلَّهِ

”Ubūdiyyah itu adalah cabang dari *al-Maml-kiyyah*, dan tidak diragukan bahwa setiap laki-laki dan perempuan adalah hamba milik Allāh”.¹⁴⁵

“ذَلِكَ لِأَنَّ الْإِنْسَانَ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لِلَّهِ عَزَّ وَجَلَّ. يَعْلَمَ هَذَا كُلُّ مَنْ أَيْقَنَ

¹⁴⁵ al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 20

بِوَجُودِهِ عَزَّ وَجَلَّ . وَالْعَبْدُ
 الْمَمْلُوكُ لَا يَمْلِكُ التَّمَتُّعَ بِأَيِّ
 حُرِّيَّةٍ تُجَاهَ سَيِّدِهِ الْمَالِكِ”

“Yang demikian itu karena manusia adalah hamba milik Allāh ‘Azza Wa Jalla. Ia Maha Mengetahui setiap hamba-Nya yang meyakini keberadaan-Nya. Seorang hamba yang dalam kekuasaan-Nya tentu tidak berhak mendapatkan semua hak kebebasannya dihadapan tuannya Yang Maha Memiliki ”.¹⁴⁶

- b) Buku “*Hurriyyah al-Insān fī Zilli ‘Ubūdiyyatihi lillāhi*” atau (Kebebasan Manusia Di Bawah Naungan Pengabdian-Nya Kepada Tuhan), yang menjelaskan bahwa:

“ إِنَّ حِلَّ الْمَشْكَلَةِ رَهْنٌ بِمَعْرِفَةِ
 الْإِنْسَانِ هَوِيَّتَهُ وَادْرَاكُ أَنَّهُ عَبْدٌ
 لِلَّهِ ”, ”Sesungguhnya penyelesaian masalah itu
 adalah dengan menunjukkan kesadaran manusia agar ia
 mengetahui statusnya bahwa dirinya adalah hamba milik Allāh”.¹⁴⁷

“تَعَالَى خَالِقِهِ الْأَوْحَدِ جَلَّ جَلَالُهُ ,
 الْعَبْدُ الْمَمْلُوكُ

¹⁴⁶ *Ibid*, h. 61

¹⁴⁷ al-B- [] *Hurriyyah...*, h. 29

المتحرك في قبضته ودأخل
سلطانه, فالزم باب العبودية
الراضية لرب الأرباب, قبل أن
تشرّد عنه إلى شقاء الغواية
والاضطراب.

“Mari...Wahai hamba milik Allah Yang Maha Esa dan Yang Maha Agung, yang bergerak dalam genggamannya, dibawah kekuasaannya. Teguhlah dengan pengabdian yang tulus sepenuhnya kepada Tuhan, sebelum engkau masuk dalam kesesatan dan kebimbangan”.¹⁴⁸

“وواضح أنه من البعيد جدا
تحقق شيء من هذا المتوازن, إلا
بحراسة صارمة تتمثل في يقين
الفتتين بأنهم جميعاً عبيد
مملوكون لله عز وجل.”

“Telah jelas, bahwa sangat jauh sekali realisasi keseimbangan ini, kecuali dengan menjaganya secara ketat dengan keyakinan dua

¹⁴⁸ *Ibid*, h. 53

kelompok bahwa mereka semua adalah hamba milik Allah ‘*Azza wa Jalla*’.¹⁴⁹

- c) Buku “*Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqdaru ‘alā Ri’āyati Huqūqi al-Insān*” atau (Allāh Atau Manusia: Mana Dari Keduanya Yang Lebih Mampu Melindungi Hak-Hak Manusia?), yang menjelaskan bahwa:

“الْإِنْسَانُ الَّذِي هُوَ فِي ذَاتِهِ
وَوَاقِعِهِ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لَهُ”

”Manusia itu pada hakikatnya dan realitasnya adalah seorang hamba milik-Nya (Allāh)”.¹⁵⁰

- d) Buku “*al-Insān wa ‘Adālatullāh fī al-‘Arḍi*” atau (Manusia Dan Keadilan Allah Di Muka Bumi), yang menjelaskan bahwa:

فَأَمَّا إِذَا اِلْتَفَتَ الْبَاحِثُ إِلَى
ذَاتِهِ، وَتَعَرَّفَ عَلَى هَوِيَّتِهِ وَأَذْرَكَ
أَنَّهُ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لِلَّهِ عَزَّ وَجَلَّ،
يَتَصَرَّفُ بِهِ كَمَا يُرِيدُ – فَإِنَّ
الاسْتِشْكَالَ أَوْ السُّؤَالَ يَصْبِحُ غَيْرَ
سَلِيمٍ وَلَا وَارِدٍ فِي حَقِّهِ. فَإِنَّ
الْمَالِكَ مِنْ شَأْنِهِ أَنْ يَتَصَرَّفَ فِي

¹⁴⁹ *Ibid*, h. 68

¹⁵⁰ al-B- [Al]lah..., h. 14

مَلِكِهِ كَمَا يَشَاءُ وَحَسَبَ الْحِكْمَةَ
 الَّتِي يَرَاهَا وَيَتَخَيَّرُهَا، وَلَيْسَ
 لِأَحَدٍ مَهْمَا كَانَ، أَيِّ امْتِيَازٍ فِي
 أَنْ يَتَدَخَّلَ فِي شَأْنِهِ بِاعْتِرَاضٍ أَوْ
 اقْتِرَاحٍ أَوْ اسْتِشْكَالٍ، فَضلاً عَنْ أَنْ
 يَكُونَ الْمَتَدَخِّلُ هُوَ الْمَمْلُوكُ
 نَفْسُهُ. حَسَبَ الْمَسْوُوعِ حِينَئِذٍ، لَمَّا
 يَفْعَلُهُ اللَّهُ بِعِبَادِهِ، أَنَّهُمْ عَيْنُهُ،
 وَأَنَّهُ يَحَقِّقُ فِيهِمْ مَعْنَى عُبودِيَّتِهِمْ
 لَهُ.

“Jika penulis menoleh kepada diri, dan mengenali identitasnya, maka kita menyadari bahwa diri ini adalah budak yang dimiliki oleh Tuhan Yang Maha Kuasa, yang harus bertindak sesuai keinginannya. Suatu pertanyaan mengapa hal itu seakan menjadi tidak masuk akal dan tidak disebutkan dalam suatu permasalahan. Seorang pemilik ia berhak membelanjakan hartanya sesuka hatinya dan menurut kebijaksanaan yang menurut pikiran dan pilihannya. Tidak seorang pun, atau apapun yang dapat mencampuri keputusannya terkait harta itu, baik karena keberatan, saran, atau masalah lainnya. Walaupun jika ada yang berkeberatan terhadap hal itu juga seorang hamba yang sejatinya ia adalah hamba milik-

Nya, yang mengikuti aturan-Nya. Mereka itu adalah para hamba Allah yang mempunyai tanggungjawab terhadap persoalan 'Ubūdiyyah".¹⁵¹

3) Orientasi Pemikiran Konsep *al-Maml-kiyyah*

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan secara spesifik tentang istilah *al-Maml-kiyyah*, bahwa suatu 'Ubūdiyyah (penghambaan) itu merupakan cabang dari *al-Maml-kiyyah* (hak kepemilikan).¹⁵² Ia mengatakan:

Sesungguhnya penyelesaian tentang hak dan kebebasan itu adalah dengan mengenali status diri manusia sebagai hamba milik Allāh atau 'Abdun Mamlūkun lillāhi. Manusia itu harus kembali kepada ajaran-ajaran Allāh dan *Minhaj-Nya* yang ditunjukkan agar dapat berinteraksi dengan alam, manusia dan kehidupan.¹⁵³

Ia menambahkan, jika disebutkan suatu hak ketuhanan Allāh SWT atas alam/ciptaan, maka harus disebutkan pula sifat 'Ubūdiyyah atau penghambaan

¹⁵¹ Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- *al-Insān wa 'Adālatullāh fī al-'Arḍi* (Damasqus: Maktabah al-Fārāb, 2020), h. 45

¹⁵² al-B- *al-Mar'ah...*, h. 20

¹⁵³ " إِنَّ حِلَّ الْمَشْكَلَةِ رَهْنٌ بِمَعْرِفَةِ الْإِنْسَانِ هَوِيَّتَهُ وَادْرَاكُ أَنَّهُ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لِلَّهِ، وَمَنْ تَمَّ التَّهْيُؤَ لِلِإِصْغَاءِ إِلَى تَعْلِيمِ اللَّهِ تَعَالَى وَمِنْهَجِهِ الَّذِي رَسَمَهُ لِعِبَادِهِ لِلتَّعَامُلِ عَلَى أَسَاسِهِ مَعَ الْكَوْنِ وَالْإِنْسَانِ وَالْحَيَاةِ "

al-B- *al-Urriyyah...*, h. 29

manusia terhadap-Nya. *'Ubūdiyyah* itu berarti segala kerendahan atau ketundukan karena sifat kelemahan manusia.¹⁵⁴

Dalam hal ini, Allāh SWT telah mengatur kaum laki-laki dan kaum perempuan secara bersamaan dalam satu jalan untuk melaksanakan kewajiban yang mencakup *taklīf* secara global sebagaimana yang telah Allāh syari'atkan kepada para hambaNya, tanpa harus membedakan antara ciri/sifat laki-laki dan perempuan dalam hukum-hukum ini. Dasar kewajiban yang Allāh SWT bebaskan kepada seorang laki-laki dan perempuan (sebagai hak-hakNya) adalah sesuatu yang realita/nyata dalam ketaatan kepada Allāh SWT. Sedangkan berkaitan dengan hak-hak yang Allāh anugerahkan kepada manusia melalui jalan agama dan syari'at-Nya adalah sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaannya. Tatkala hak laki-laki dan perempuan itu sama dalam ketaatan kepada Allāh SWT, maka kewajiban-kewajiban keduanya juga sama. Dan tatkala laki-laki dengan perempuan itu setara pada sisi kemanusiaan, maka menuntut kesetaraannya pula dalam hak-hak mereka.

Jika terlihat (dikatakan) ada suatu perbedaan yang nampak antara laki-laki dan perempuan dalam hak-hak yang telah Allāh syari'atkan kepada para hambaNya, maka bantahan terhadap itu adalah bukan karena ia seorang perempuan (wanita), akan tetapi karena adanya faktor *'awāri* (faktor penghalang), atau karena adanya faktor luar yang terkadang beriringan dengan kondisi seorang laki-laki. Terkadang faktor itu juga beriringan dengan kondisi seorang perempuan. Mungkin saja faktor penghalang itu menimpa seorang perempuan karena kondisi dan sebab-

¹⁵⁴*Ibid*, h. 11

sebab yang pada umumnya mengharuskannya dalam situasi sosial masyarakat.¹⁵⁵ Sesungguhnya perbedaan ini bukanlah untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan atau sebaliknya, akan tetapi perbedaan ini ada sebagai bagian dari faktor-faktor luar yang lain yang berkaitan dengan hikmah atau kemaslahatan dari tujuan taklif yang disyari'atkan.¹⁵⁶

Jika manusia/hamba mematuhi secara keseluruhan aq[īd]ah Islām, meyakini dan menjalankan aturan Islām, serta tunduk terhadap adab dan aturan-aturan itu, sementara yang lain (kekuasaan hukum) juga menjalankan serta loyal terhadap aturan undang-undang itu, maka gambaran tersebut ibarat suatu hubungan antara negara dengan penduduknya (warga masyarakat) yang sama-sama tunduk terhadap pemerintahan dan undang-undangnya. Inilah aturan hukum negara yang seyogyanya berlaku (di dunia) untuk suatu hak kebebasan. Aturan itu harus ditegakkan demi menghapus tindak kezaliman dan kejahatan terhadap orang lain. Selain itu juga demi menegakkan kesetaraan hak dan membela mereka yang tidak mendapatkan keadilan. Tidak ada peluang sedikitpun untuk menentang aturan perintah Allāh SWT.¹⁵⁷

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan: Aturan kebebasan seperti ini merupakan hak sosial masyarakat dan hak-hak sipil warga negara yang harus dilaksanakan demi tegaknya keadilan diantara masyarakat. Selain itu, untuk menguatkan hubungan dalam bentuk kerjasama yang bermanfaat. Masyarakat yang menjunjung

¹⁵⁵ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 25

¹⁵⁶ *Ibid*, h. 21

¹⁵⁷ *Ibid*, h. 63

tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan tetap memberikan kebebasan dalam gambaran seperti ini.¹⁵⁸

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menegaskan:

Sesungguhnya dasar yang pokok dalam Islām dapat disimpulkan bahwa Islām memberikan pemahaman kepada manusia, yaitu yang pertama menjelaskan statusnya (status manusia), setelah itu memahami tentang hakikat keberadaan kekuasaan Allāh SWT. Islām mengajak manusia untuk berakhlak dan menjalin hubungan yang baik dengan sesama, dengan menerapkan nilai-nilai akhlak sebagai seorang manusia. Diantara nilai-nilai bermasyarakat itu dan hikmahnya adalah merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat (pada segala tingkatan) yang harus tegak menaungi, dan yang dituntut dalam menegakkan keseimbangan sosial masyarakat itu harus berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan yang manusiawi.¹⁵⁹

وتقييد الحريات من أجل هذا “¹⁵⁸ السبب، حق اجتماعي ورعاية مدنية لا بد منها، لإشاعة العدل بين الناس، وإقامة العلاقات على نحو تعاوني مفيد، وقد كانت المجتمعات الإنسانية ولا تزال، تقييد الحريات بهذه الموازين، لتجعل منها مؤثلاً للجميع، لا نصيباً للأقوى أو الأغنى أو الأقدر على التحايل واستلاب الحقوق”. *Ibid*, h. 63

وهكذا فان المهمة الأساسية للاسلام،¹⁵⁹ “ تتلخص في أنه يبصر الانسان أولاً بهويته ويطلعه على حقيقة ذاته، ثم يدعوه الى أن يكون في سلوكه الشخصي وعلاقاته مع الآخرين، منسجماً مع مقتضى هويته هذه. ومن أبرز الآثار الاجتماعية لهذه المهمة التي يتفرد بها الاسلام ما يحققه من توازن بين طبقات الناس وفئاتهم، ولاحظ

Seiring dengan itu, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menegaskan:

Dalam membina urusan masyarakat, dasar-dasar Islām dan nilai-nilai agama secara umum melihat kepada faktor *māddi* (nyata, real), sebagai bagian dari sekian banyak faktor-faktor yang ada. Diantara faktor-faktor itu ada yang merujuk kepada kaidah urutan yang lebih utama (prioritas), atau juga disebut dengan kaidah *awlāwīyyāt*.¹⁶⁰ Dan ini bagian dari pembahasan konsep *al-Maml- kīyah* tersebut.

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menegaskan:

“Para penguasa Islām harus selalu mendampingi umat Islām dengan berusaha keras melindungi dan menjaga jiwa mereka. Inilah sebabnya mengapa tidak terdengar sesuatu pada masa ini bahwa Islām tidak melalaikan hak-hak kaum perempuan, baik dalam seminar-seminar, tulisan-tulisan atau pada penyampaian hasil penelitian (riset) sarjana muslim atau non muslim sebelumnya.¹⁶¹”

أني أقول (توازن) ولا أقول (تساوي),
فالتفاوت قائم, ولا بد أن يظل قائما.
وانما المطلوب تحقيق التوازن الاجتماعي
القائم على محور العدل والمستوى
الإنساني الواحد”. al-B- *Hurriyyah...*, h. 67-68

في نطاق إقامة المجتمع ورعايته,¹⁶⁰
في حين أن المبادئ الإسلامية والقيم
الدينية عموما تنظر إلى العامل المادي
على أنه واحد من عوامل كثيرة, وتصنفه
”بينها طبق قاعدة من سلم الأوليات.

al-B- *al-Mar'ah...*, h. 27

وبذلك ينحسر سلطان الإسلام عن¹⁶¹
المجتمع الإسلامي بجهود مباشرة من
المسلمين أنفسهم. فهذا هو السبب في
أنك لا تسمع شيئا مما يقال اليوم عن
إهمال الإسلام لحقوق المرأة, على السن

Walaupun Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- tidak secara langsung menyebutkan suatu defenisi atau pengertian dari konsep *al-Maml-kiyyah*, tetapi peneliti dapat menyimpulkannya dari beberapa kitab karya beliau seperti: “*Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqḍaru ‘alā Ri’āyati Huqūqi al-Insān ?*”, “*al-Mar’ah Baina Tughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā’if at-Tasyrī’ ar-Rabbāni*”, dan “*Ḥurriyyah al-Insān fī Zilli ‘Ubūdiyyatihi lillāhi*”, bahwa konsep *al-Maml-kiyyah* itu adalah: “konsep tentang hak-hak dan kewajiban yang sesuai dengan *Maqāḍi asy-Syari’ah* yang menguatkan fungsi aturan dan lembaga penegak hukum dalam memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum demi tercapainya suatu kemaslahatan dan keseimbangan sosial masyarakat”. Kaidah yang berlaku pada konsep *al-Maml-kiyyah* dalam menetapkan hak-hak manusia adalah dengan memilih maslahat (kepentingan) yang lebih utama atau lebih prioritas (*awlāwiyāt*), sesuai dengan prinsip-prinsip hukum dan melalui aturan dan pengawasan lembaga pemerintah.

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- kemudian memberikan suatu perbandingan dengan menggambarkan suatu pertanyaan: lalu apa sebenarnya dasar kewajiban yang ditanggung perempuan Barat saat ini?. Jawaban dari realitas/kenyataan yang terjadi bahwa dasar itu semua karena semata-mata kemaslahatan materi. Berbeda dengan sekian banyak penjelasan yang didapat, yang mengatakan bahwa kebanyakan tugas-tugas yang dibebankan kepada perempuan Barat sesungguhnya sejalan dengan

أو في كتابات أي من الباحثين المسلمين
 . أو غير المسلمين من قبل. al-B- *Al-Mar’ah...*, h. 12

nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai Islām. Faktor materi itu pada realitasnya sebagai penyokong utama mereka (masyarakat Barat) untuk mendirikan masyarakat yang manusiawi. Sedangkan fungsi agama bertujuan untuk memuliakan dan melindungi masyarakat. Keikutsertaan perempuan dan laki-laki dalam membentuk masyarakat yang manusiawi dan toleran adalah sesuatu yang penting/pokok, bukan suatu alternatif (pilihan).¹⁶²

Sementara Barat sendiri tidak menegakkan suatu standar ukuran pada faktor yang bukan materi, yang bertujuan untuk menguatkan masyarakat dan melindunginya. Pada sisi yang lain, pokok-pokok ajaran Islām dan nilai-nilai di dalamnya secara umum memperhatikan faktor materi itu bagian dari sekian banyak faktor-faktor yang lain, dan itu diklasifikasi (diurutkan) sesuai kaidah urutan pokok-pokok yang lebih utama. Adapun pandangan Barat kemudian mulai pada hal-hal seperti ini, dan meletakkannya pada faktor yang diutamakan untuk menegakkan kehidupan sosial masyarakat yang mulia. Mereka tidak banyak menghilangkan hak-hak dengan tujuan menjaga apa-apa yang diperhitungkan sebagai kewajiban yang paling penting. Seorang perempuan bertanggungjawab pada faktor pendorong yang bersifat materi dengan mempersiapkan dirinya.¹⁶³

Sesungguhnya pandangan falsafah dengan mengagungkan materi dan pemikiran yang menyimpulkan bahwa persoalan materi itu merupakan faktor pendukung satu-satunya dalam membentuk masyarakat yang manusiawi dan nyaman, telah menyebar dan mempengaruhi sisi kebatinan setiap individu masyarakat Barat. Secara begitu meyakinkan telah banyak memberikan

¹⁶²*Ibid*, h. 26

¹⁶³*Ibid*, h. 27

kesenangan pada kehidupan yang tanpa batas. Semuanya menuntut agar dapat memberikan nilai harga yang memberatkan. Oleh karena itu, semuanya bersaing dalam persaingan yang melelahkan yang tujuannya adalah mendapatkan nilai harta/materi yang lebih besar. Lalu mereka menetapkan pajak yang harus dibayarkan untuk mendapatkan keuntungan berikutnya yang tanpa batas.

Setiap individu dalam kondisi yang menyibukkan ini dituntut untuk memperhatikan, bergegas untuk mempersiapkan diri agar dapat menyaingi yang lain untuk mendapatkan materi yang berlebih. Kesempatan untuk memberikan pengaruh/kesan terhadap yang lain atau memuliakan mereka (dalam suasana yang membakar semangat) tidak memberikan peluang sedikitpun untuk memikirkan kesederhanaan.¹⁶⁴

4) Kedudukan “Insān” Dan “*ʿibid*” Dalam Konsep *al-Maml-kiyyah*

Muḥammad Saʿīd Ramaḍān al-B-¹⁶⁴ memaknai supremasi dan kemuliaan seorang manusia itu dengan adanya keselarasan antara hak untuk bertindak (sebagaimana karunia dari Allāh) dan faktor ketaatan (*ʿUbūdiyyah*) yang harus dilaksanakan oleh manusia karena telah diciptakan oleh Allāh SWT. Oleh sebab itu, tatkala manusia merasakan suatu nikmat kemuliaan tersebut (*sebagai Insān*), pada saat yang sama ia harus menjalankan perintah agama (*sebagai ʿibid*) dengan beribadah/taat kepada Allāh SWT, dan tunduk sepenuhnya terhadap aturan-aturan-Nya. Hal ini berbeda dengan aturan dan

¹⁶⁴ *Ibid*, h. 27

sistem demokrasi bebas, yang mutlak memberikan kewenangan kepada manusia untuk mengatur dirinya sendiri dan orang lain.¹⁶⁵

Ia menegaskan, bahwa penjelasan tentang ketuhanan itu akan menyadarkan (manusia) jika ia bukanlah pemilik sejati atas segala kemampuan dan ilmu yang engkau miliki, begitu juga spesialisasi yang engkau kuasai. Akan tetapi segala kemampuan itu tidak lain hanya sekedar amanah (titipan) yang suatu saat akan engkau lepaskan. Ia akan meninggalkanmu lalu Allāh akan memperhitungkan segala amal perbuatanmu dalam menggunakannya.¹⁶⁶

Menurut Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] pada sisi yang lain manusia itu hidup berdasarkan dua ketentuan: *pertama*, dengan menjalani ketentuan secara terpaksa/dikendalikan (*musayyar*). *Kedua*, hidup dengan bebas menentukan pilihan-pilihannya (*mukhayyar*). Yang dimaksud dengan *musayyar* adalah segala sikap dan perilaku manusia yang dilakukan karena adanya faktor luar dan bukan karena kehendaknya sendiri, seperti: menguap, gemetar, melahirkan, meninggal, sakit dan terjatuh. Sedangkan yang dimaksud dengan *mukhayyar* adalah setiap sikap dan perilaku perbuatan yang dilakukan berdasarkan keinginan pelakunya, seperti seseorang yang akan melaksanakan salat, orang yang keluar dari rumah untuk bekerja dan berdagang, atau berbagai rencana program kegiatan yang disusun untuk dilaksanakan. Semua gerak dan perbuatan ini merupakan bentuk pilihan.¹⁶⁷

¹⁶⁵ al-B- [] *Allāh...*, h. 14-15

¹⁶⁶ al-B- [] *Ḥurriyyah...*, h. 67

¹⁶⁷ Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] *al-Insān Musayyarun Am Mukhayyarun* (Beir- t: Dār al-Fikr al-Mu'āṣir, 2001), h. 27

2. Dalil-Dalil Konsep *al-Maml-kiyyah*

Beberapa dalil yang dituliskan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- yang berkaitan dengan konsep *al-Maml-kiyyah* mencakup beberapa hal, yaitu: ayat-ayat al-Qur'ān dan ḥadīṣ-Ī adīṣ Nabi SAW tentang kekuasaan Allāh, tentang kewajiban *'ubūdiyyah*, tentang hak-hak Allāh dan manusia, tentang keseimbangan sosial masyarakat dan tentang keutamaan atau prioritas.

a. Dalil Al-Qurān

1) Ayat tentang kekuasaan Allāh SWT

Allāh SWT berfirman:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَمَا بَيْنَهُمَا فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ وَمَا
مَسَّنَا مِنْ لُغُوبٍ (ق: 38)

Artinya: "Dan sesungguhnya telah Kami ciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya dalam enam masa, dan Kami sedikit pun tidak ditimpa kelelahan" (QS. Qāf: 38).¹⁶⁸

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ وَمِنَ
الْأَرْضِ مِثْلَهُنَّ يَتَنَزَّلُ الْأَمْرُ
بَيْنَهُنَّ لِتَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ

¹⁶⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 750

شيءٍ قديرٌ وأنَّ اللهَ قد أحاطَ
بكلِّ شيءٍ علماً (الطلاق: 12)

Artinya: "Allāh-lah yang menciptakan tujuh langit dan seperti itu pula bumi. Perintah Allāh berlaku padanya, agar kamu mengetahui bahwasanya Allāh Maha Kuasa atas segala sesuatu, dan sesungguhnya Allāh, ilmunya benar-benar meliputi segala sesuatu" (QS. a□ ş alāq: 12).¹⁶⁹

اللهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ
مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ
بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا
يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ
(الروم: 54)

Artinya: "Allāh, Dialah yang menciptakan kamu dari keadaan lemah, kemudian Dia menjadikan (kamu) sesudah keadaan lemah itu menjadi kuat, kemudian Dia menjadikan (kamu) sesudah kuat itu lemah (kembali) dan beruban. Dia menciptakan apa yang dikehendaki-Nya dan Dialah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Kuasa" (QS. Ar-R- m: 54).¹⁷⁰

2) Ayat tentang kewajiban 'ubūdiyyah

Allāh SWT berfirman:

¹⁶⁹Ibid, h. 818

¹⁷⁰Ibid, h. 578

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (الذاريات: 56)

Artinya: "Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku" (QS. az-Zāriyāt: 56).¹⁷¹

إِنْ كُلُّ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ إِلَّا آتِي الرَّحْمَنِ عَبْدًا (مريم: 93)

Artinya: "Tidak ada seorang pun di langit dan di bumi, kecuali akan datang kepada Tuhan Yang Maha Pemurah selaku seorang hamba" (QS. Maryam: 93).¹⁷²

3) Ayat tentang hak-hak Allāh dan manusia

Allāh SWT berfirman:

وَأَنْ أَحْكَمْ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمْ أَنْ مَا يَرِيدُ اللَّهُ أَنْ يَصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ (المائدة: 49)

¹⁷¹Ibid, h. 756

¹⁷²Ibid, h. 429

Artinya: *"Dan hendaklah kamu memutuskan perkara di antara mereka menurut apa yang diturunkan Allāh, dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu mereka. Dan berhati-hatilah kamu terhadap mereka, supaya mereka tidak memalingkan kamu dari sebahagian apa yang telah diturunkan Allāh kepadamu. Jika mereka berpaling (dari hukum yang telah diturunkan Allāh), maka ketahuilah bahwa sesungguhnya Allāh menghendaki akan menimpakan musibah kepada mereka disebabkan sebahagian dosa-dosa mereka. Dan sesungguhnya kebanyakan manusia adalah orang-orang yang fasik"* (QS. Al-Māidah: 49).¹⁷³

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ
وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ
خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (الاسراء : 70)

Artinya: *"Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan"* (QS. Al-Isrā': 70).¹⁷⁴

4) Ayat tentang keseimbangan sosial masyarakat

Allāh SWT berfirman:

¹⁷³ *Ibid*, h. 154-155

¹⁷⁴ *Ibid*, h. 394

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ
 الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ
 الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
 إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ
 (القصص: 77)

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allāh kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allāh telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allāh tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan" (QS. Al-Qaḥāḥ 77).¹⁷⁵

5) Ayat tentang keutamaan atau prioritas

Allāh SWT berfirman:

أَجَعَلْتُمْ سِقَايَةَ الْحَاجِّ وَعِمَارَةَ
 الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ كَمَنْ آمَنَ بِاللَّهِ
 وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَجَاهَدَ فِي سَبِيلِ
 اللَّهِ لَا يَسْتَوُونَ عِنْدَ اللَّهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي
 الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ *

¹⁷⁵ Ibid, h. 556

آمَنُوا وَهَاجِرُوا وَجَاهِدُوا فِي
سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
أَعْظَمَ دَرَجَةً عِنْدَ اللَّهِ وَأَوْلِيكَ هُمُ
الْفَائِزُونَ * يُبَشِّرُهُمْ رَبُّهُمْ
بِرَحْمَةٍ مِنْهُ وَرِضْوَانٍ وَجَنَّتِ لَهُمْ
فِيهَا نَعِيمٌ مُقِيمٌ (التوبة: 19-

(21

Artinya:”Apakah (orang-orang) yang memberi minuman kepada orang-orang yang mengerjakan haji dan mengurus Masjidil haram, kamu samakan dengan orang-orang yang beriman kepada Allāh dan hari kemudian serta berjihad di jalan Allāh? Mereka tidak sama di sisi Allāh dan Allāh tidak memberikan petunjuk kepada kaum yang Ṣālim. Orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allāh dengan harta benda dan diri mereka, adalah lebih tinggi derajatnya di sisi Allāh dan itulah orang-orang yang mendapat kemenangan. Tuhan mereka menggembirakan mereka dengan memberikan rahmat dari pada-Nya, keridaan dan surga, mereka memperoleh di dalamnya kesenangan yang kekal” (QS. At-Taubah: 19-21).¹⁷⁶

b. Dalil Hadi□

1) Hadi□tentang kekuasaan Allāh SWT

Rasulullah SAW bersabda:

¹⁷⁶Ibid, h. 256

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يُوسُفَ أَخْبَرَنَا
 مَالِكٌ عَنْ نَافِعٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ
 عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ
 صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَانَ إِذَا
 قَفَلَ مِنْ غَزْوٍ أَوْ حَجٍّ أَوْ عُمْرَةٍ
 يُكَبِّرُ عَلَى كُلِّ شَرْفٍ مِنَ الْأَرْضِ ثَلَاثَ
 تَكْبِيرَاتٍ ثُمَّ يَقُولُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ
 وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ لَهُ الْمُلْكُ وَلَهُ
 الْحَمْدُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ
 آيِبُونَ تَائِبُونَ عَابِدُونَ سَاجِدُونَ
 لِرَبِّنَا حَامِدُونَ صَادِقَ اللَّهِ وَعْدَهُ
 وَنَصَرَ عَبْدَهُ وَهَزَمَ الْأَحْزَابَ وَحْدَهُ
 (رواه البخاري)

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Yusuf telah mengabarkan kepada kami Malik dari Nafi' dari Abdullah bin Umar radliAllāhu 'anhuma bahwa Rasulullah shallAllāhu 'alaihi wasallam apabila kembali dari suatu peperangan atau haji atau 'umrah, Beliau bertakbir tiga kali pada setiap dataran tinggi dari permukaan bumi lalu berdo'a: "Tidak ada Tuhan yang berhak disembah selain Allāh satu-satunya, tidak ada sekutu bagi-Nya. Milik-Nya segala kerajaan, dan pujian dan Dia Maha Berkuasa atas segala sesuatu. Kita kembali sebagai hamba yang bertaubat,

beribadah, sujud kepada Tuhan kita dan memuji-Nya. Allāh Maha Benar dengan janji-Nya, menolong hamba-Nya dan menghancurkan musuh-musuh-Nya)” (HR. Al-Bukhār¹⁷⁷

2) Hadi[□] tentang kewajiban ‘*ubūdiyyah*, hak-hak Allāh dan hak-hak manusia

Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ
حَدَّثَنَا أَبُو الْأَحْوَصِ سَلَامُ بْنُ سُلَيْمٍ
عَنْ أَبِي إِسْحَقَ عَنْ عَمْرِو بْنِ
مَيْمُونٍ عَنْ مُعَاذِ بْنِ جَبَلٍ قَالَ
كُنْتُ رَدَفَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ عَلَى حِمَارٍ يُقَالُ لَهُ عُفَيْرٌ
قَالَ فَقَالَ يَا مُعَاذُ تَذْرِي مَا حَقُّ
اللَّهِ عَلَى الْعِبَادِ وَمَا حَقُّ الْعِبَادِ
عَلَى اللَّهِ قَالَ قُلْتُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ
أَعْلَمُ قَالَ فَإِنَّ حَقَّ اللَّهِ عَلَى
الْعِبَادِ أَنْ يَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا
يُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَحَقُّ الْعِبَادِ
عَلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ أَنْ لَا يُعَذِّبَ مَنْ

¹⁷⁷ Abū ‘Abdullāh Muḥammad bin Isma‘īl al-Bukhār[□] *Ṣaḥīḥ al-Bukhār*[□] (Beir- t: Dār Ibn Kaṣ[□] 2002), h. 433

لَا يُشْرِكُ بِهِ شَيْئًا قَالَ قُلْتُ يَا
 رَسُولَ اللَّهِ أَفَلَا أُبَشِّرُ النَّاسَ قَالَ
 لَا تَبَشِّرْهُمْ فَيَتَّكِلُوا (رواه
 مسلم)

Artinya:” Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Abu al-Ahwash Sallam bin Sulaim dari Abu Ishaq dari Amru bin Maimun dari Mu'adz bin Jabal dia berkata, "Aku berada di boncengan Rasulullah di atas keledai yang dinamakan Ufair." Beliau lalu bersabda: "Wahai Mu'adz apakah kamu mengetahui apa hak Allāh atas hamba dan hak hamba atas Allāh. Mu'adz berkata, Aku lalu menjawab, Allāh dan Rasul-Nya lebih mengetahui. Beliau bersabda: "Sesungguhnya hak Allāh atas hamba adalah kalian menyembah Allāh dan tidak mensyirikkan-Nya dengan sesuatu apa pun, dan hak hamba atas Allāh adalah agar tidak disiksa orang yang tidak mensyirikkan-Nya dengan sesuatu apa pun. Mu'adz berkata, Aku lalu berkata, Wahai Rasulullah, tidakkah boleh aku memberitakannya kepada manusia?, Beliau menjawab: Jangan kamu memberitahunya kepada mereka sehingga mereka bersandar kepadanya" (HR. Muslim).¹⁷⁸

Pada dalil hadis ini, kata “penghambaan” atau *‘ubūdiyyah* melekat pada makna hak seseorang, dan hak seorang hamba itu berkaitan dengan kewajiban yang harus ia tunaikan. Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- menegaskan: Hadis ini menghimpun antara hak-hak dan kewajiban. Pada

¹⁷⁸ Ab- Usain Muslim bin Hujjāj al-Qusyairī an-Nisāb-rī, *Ṣaīḥ Muslim* (Riyāḥ Dār ṣ ayyibah, 2006), h. 36

bagian pertama dijelaskan hak-hak Allāh SWT, dan pada bagian kedua dijelaskan tentang hak-hak para hamba. Lalu keduanya bercabang kepada berbagai macam hukum. Dan setiap yang kita dapatkan dalam syari'at Islām itu adalah pokok-pokok hukum tentang kewajiban (hak-hak Allāh SWT), atau pokok-pokok hukum pada bagian hak-hak hamba. Jika kita cermati sabda Nabi SAW pada hadis ini: ” حَقُّ اللَّهِ عَلَى ” **الْعِبَادِ** ” maka kata “ **الْعِبَادِ** ” (hamba) tidak hanya khusus bagi laki-laki, akan tetapi mencakup antara perempuan dan laki-laki.¹⁷⁹

3) Hadis tentang keseimbangan sosial masyarakat

Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى قَالَ
 قَرَأْتُ عَلَى مَالِكٍ عَنْ أَبِي
 الزِّنَادِ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي
 هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ
 فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيثِ وَلَا
 تَحَسَّسُوا وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا

¹⁷⁹ al-B- **al-Mar'ah...**, h. 21

تَنَافَسُوا وَلَا تَحَاسَدُوا وَلَا
تَبَاغَضُوا وَلَا تَدَابَرُوا وَكُونُوا
عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا (رواه مسلم)

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Yahya dia berkata: Aku membaca kitab Malik dari Abu az-Ziyad dari al-A'raj dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah shallAllāhu 'alaihi wasallam bersabda: "Jauhilah berprasangka buruk, karena prasangka buruk adalah ucapan yang paling dusta. Janganlah mencari-cari isu, janganlah mencari-cari kesalahan, janganlah saling bersaing, janganlah saling mendengki, janganlah saling memarahi, dan janganlah saling membelakangi (memusuhi)! Tetapi, jadilah kalian hamba-hamba Allāh yang bersaudara" (HR. Muslim).¹⁸⁰

4) Hadī tentang keutamaan atau prioritas

Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا يَحْيَىٰ بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا
اللَيْثُ عَنْ عُقَيْلٍ عَنْ ابْنِ شَهَابٍ
عَنْ أَبِي عُبَيْدٍ مَوْلَىٰ عَبْدِ
الرَّحْمَنِ بْنِ عَوْفٍ أَنَّهُ سَمِعَ أَبَا
هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ: قَالَ
رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَأَنْ
يَحْتَضِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ

¹⁸⁰ Ab- Usain Muslim bin Hujjāj al-Qusyairī an-Nisāb- rī Ṣaḥīḥ..., h. 1192

خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ
أَوْ يَمْنَعَهُ (رواه البخاري)

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Bukairin, telah menceritakan kepada kami al-Lais dari 'Uqail dari bin Syihab dari Abī 'Ubaid Mulā bin 'Abdi ar-Raīman bin Auf bahwa ia telah mendengar Abu Hurairah radliAllāhu 'anhu berkata: Rasulullah SallAllāhu 'alai wasallama berkata: Salah seorang diantaramu yang mengambil talinya lalu dia mencari seikat kayu bakar dan dibawa dengan punggungnya kemudian dia menjualnya, maka yang demikian itu lebih baik dari pada ia meminta seseorang, baik manusia itu memberinya atau menolaknya" (HR. Bukhārī)¹⁸¹

3. Prinsip-Prinsip Pada Konsep *al-Maml-kiyyah*

Secara bahasa, makna prinsip adalah permulaan, tempat pemberangkatan, titik tolak atau *al-Mabda'* (المبدأ). Prinsip adalah asas yang bermakna kebenaran yang dijadikan pokok dasar orang berpikir, bertindak dan sebagainya. Prinsip Hukum Islām meliputi prinsip umum dan prinsip khusus. Prinsip umum adalah prinsip keseluruhan hukum Islām yang bersifat universal, sedangkan prinsip khusus adalah prinsip-prinsip setiap cabang Hukum Islām. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan prinsip Hukum Islām adalah cita-cita yang menjadi pokok dasar dan landasan Hukum Islām, baik prinsip universal maupun khusus.¹⁸²

¹⁸¹ Abū 'Abdullāh Muḥammad bin Isma'īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ...*, h. 499

¹⁸² Panji Adam, *Hukum Islam: Konsep, Filosofi Dan Metodologi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), h. 152

Izomiddin dalam bukunya “*Pemikiran Dan Filsafat Hukum Islām*” mengatakan: implementasi Hukum Islam mengikuti eksistensi, prinsip, dan asas syari’at Islām. Era mekanisasi dan modernisasi telah menempatkan manusia menjadi bagian dan perkembangan yang penuh dengan kontroversi, tantangan, dan persaingan yang menyebabkan munculnya nilai dan kebutuhan baru bagi mereka yang tidak lagi sekadar sederhana. Syari’at Islām yang selalu konsisten pada prinsip dan asasnya, ketidakstatisan, dan fleksibilitas akan mampu menjawab perkembangan dan kemajuan kehidupan manusia. Hasan Bisri, yang selalu menekankan reaktualisasi Islām, mengemukakan pentingnya pengejawatahan Islām dengan menginterpretasi sumber Hukum Islām dengan memperhatikan kebutuhan, situasi, dan kondisi dewasa ini sebagai paradigmanya.¹⁸³

Diantara prinsip-prinsip yang dikemukakan oleh Muḥammad Sa’īd Ramaḡān al-B-ḡ dalam konsep *al-Maml-kiyyah* menurut pembagian prinsip Hukum Islām yang disebutkan oleh Izomiddin, sebagaimana yang ia kutip dari pendapat Juhaya S. Praja adalah sebagai berikut:

a. Prinsip Tauhḡd (Ketuhanan)

Secara etimologis, Tauhḡd berarti “mengesakan”, yaitu mengesakan Allah, Tauhḡd adalah prinsip umum hukum Islam. Prinsip ini menyatakan, bahwa semua manusia ada di bawah satu ketetapan yang sama, yaitu ketetapan Tauhid yang dinyatakan dalam kalimat. *Lā ilāha illallāh* (tiada Tuhan selain Allah). Berdasarkan pada prinsip Tauhḡd ini, maka pelaksanaan

¹⁸³ Izomiddin, *Pemikiran Dan Filsafat Hukum Islām* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 60

hukum Islām merupakan ibadah. Dalam arti penghambaan manusia dan penyerahan dirinya kepada Allah sebagai bukti kesyukuran kepadaNya. Dengan demikian, tidak boleh terjadi mentuhankan sesama manusia dan/atau sesama makhluk lainnya. Pelaksanaan hukum Islam adalah ibadah dan penyerahan diri manusia kepada seluruh kehendak-Nya. Prinsip Tauhīd ini pun menghendaki dan memosisikan untuk menetapkan hukum sesuai dengan apa yang diturunkan Allah (Al-Qur'an) dan as-sunnah.¹⁸⁴

Terkait dengan prinsip Tauhīd ini, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan tentang konsep *al-Maml-kiyyah* dengan dasar bahwa manusia itu adalah hamba yang dimiliki oleh Allāh SWT. Ia mengatakan:

Jika disebutkan suatu *Ul-hiyyah* (hak ketuhanan) Allāh SWT atas ciptaan, maka harus disebutkan pula sifat *'Ubūdiyyah* atau penghambaan manusia terhadap-Nya. *'Ubūdiyyah* itu berarti segala kerendahan atau ketundukan karena sifat kelemahan manusia. Antara sifat ketuhanan Allāh SWT atas alam dan tanggungjawab *'ubūdiyyah* manusia terhadap Allāh SWT merupakan dua hal yang semestinya. Tidaklah Allāh menjadi Tuhan bagi manusia kecuali manusia itu berstatus sebagai hamba (*'abdun*).¹⁸⁵

Hal ini menunjukkan bahwa prinsip ketuhanan merupakan dasar yang melekat pada konsep *al-Maml-kiyyah* sebagaimana yang dijelaskan oleh

¹⁸⁴ *Ibid*, h. 62-63

¹⁸⁵ “ إذا ذكرت ألوهية الله عز وجل للكون , ذكرت معها عبودية الانسان لله , والعبودية تعني منتهى الذل الصادر عن منتهى الضعف والعجز , واذا تأملت , وجدت أن بين ألوهية الله للكون , وعبودية الانسان لله تلازما بينا , فلا يكون الله لها للانسان الا حيث يكون الانسان عبدا له , والعكس أيضا صحيح , فلا يكون الانسان عبدا لله الا حيث يكون الله لها له .” al-B- *Hurriyyah...*, h. 11

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dan merupakan suatu ketetapan bahwa manusia dengan segala sikap dan perbuatannya yang dilakukan harus sejalan dengan sifat *'ub-diyah* (sebagai *'Abdun*), seperti halnya suatu alat atau instrument yang dapat memunculkan segala gerak, gambar dan bentuk. Sudah jelas kiranya bahwa segala sesuatu itu, semua tidak akan muncul dari dalam alat tersebut, akan tetapi sebaliknya akan muncul dari alat yang lain, alat itulah yang disebut dengan alat *risalah* (misi kerasulan).¹⁸⁶

Sesungguhnya manusia itu berfikir dan berakal, membangun berbagai pemikirannya dengan penemuan-penemuan, lalu menerapkannya setelah itu dalam berbagai manfaat. Sementara manusia itu berfikir dengan akalinya tetapi ia bukanlah orang yang menciptakan akal itu. Kesadaran itu menerangi otak besar manusia yang tidak ada sebab dan maksud sebelumnya yang kemudian akan menjadi hilang. Mungkin inilah kesadaran dari otak besar itu yang tidak memiliki sikap apapun kedepannya. Ia tidak memiliki jalan agar tetap kekal dengan nikmat ini, sampai masa waktu terbatas. Persoalan tentang suatu kemampuan yang dirasakan, adalah seperti kesadaran itu seutuhnya. Manusia hanya mampu menggunakan kemampuannya untuk melakukan kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan dengan akalinya. Ia hanya dapat memanfaatkan kemampuan/kekuatan itu dan tidak dapat menciptakannya.¹⁸⁷

b. Prinsip Keadilan (al-'Adl)

¹⁸⁶*Ibid*, h. 12

¹⁸⁷*Ibid*, h. 11-12

Dalam Hukum Islām, *Maqāḥid asy-Syari'ah* merupakan cara dan upaya dalam menggali nilai keadilan. Salah satu hal yang mendasari pemikiran *maqāḥid asy-Syari'ah* sebagai instrumen menggali nilai keadilan hukum adalah tujuan ditetapkan hukum Islam. *Maqāḥid asy-Syari'ah* penting untuk dipahami, karena dengannya wawasan kita tentang hukum Islam menjadi komprehensif. Seseorang tidak dapat dikatakan mampu menetapkan hukum dalam Islam, sebelum ia memahami benar tujuan Allah mengeluarkan perintah-perintah dan larangan-larangan-Nya. *Maqāḥid asy-Syari'ah* adalah tujuan yang menjadi target naḥdan hukum-hukum partikular untuk direalisasikan dalam kehidupan manusia, baik untuk individu, keluarga, jama'ah dan umat, dalam bentuk berupa perintah, larangan, atau mubah.¹⁸⁸

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- ḥ menegaskan:

“Keadilan adalah metode perilaku timbal balik yang membawa masyarakat pada suasana damai, dan kemudian mencapai keamanan dan ketentraman dalam kehidupan anggotanya, dan jika keadilan tidak ada, maka jalan menuju perdamaian tidak ada pula”.¹⁸⁹

“Oleh karena itu, sesungguhnya tugas yang ditegaskan al-Qur'an kepada manusia adalah memakmurkan dunia secara keseluruhan mencakup segala hal, yaitu membangun masyarakat yang

¹⁸⁸ Yusuf Qarḥawi, *Fiqh Maqāḥid asy-Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2007), h. 18

¹⁸⁹ <https://www.naseemalsham.com/>

persons/muhammad_said_ramadan_al_bouti/subjects/view/55912

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

manusiawi dan damai, serta membangun peradaban. Tentu dengan menugaskan manusia sebagai penegak hukum Tuhan dan keadilan”.¹⁹⁰

Kata “*keadilan*” juga selaras dengan makna “*al-mizan*”, atau (keseimbangan/moderasi). Kata keadilan dalam al-Qur’ān kadang disamakan dengan kata *al-Qisr* dan kata *al-Mizān* berarti keadilan. Pada umumnya, keadilan adalah keadaan di mana setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Dari prinsip keadilan kemudian lahir kaidah yang menyatakan hukum Islam dalam praktiknya dapat berbuat sesuai dengan ruang dan waktu, yakni suatu kaidah yang menyatakan elastisitas hukum Islam dan kemudahan dalam melaksanakannya sebagai kelanjutan dari prinsip keadilan, artinya perkara-perkara dalam hukum Islam apabila telah menyempit maka menjadi luas, apabila perkara-perkara itu telah meluas maka kembali menyempit.¹⁹¹

Terkait keadilan dalam konsep “*al-Mamlūkiyyah*”, secara spirit Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- □□ mengatakan:

فالوظيفة التي يحملها القرآن “¹⁹⁰ لانسان في الحقيقة , انما هي عمارة الأرض بمعناها الشامل العام , وهي تشمل فيما تشمل , اقامة مجتمع انساني سليم , واشادة حضارة انسانية شاملة , ليكون الانسان بذلك مظهرا لعدالة الله تعالى وحكمه في الارض”

al-B- □□ *Minhaj...*, h. 25

¹⁹¹ Izomiddin, *Pemikiran...*, h. 63-64

“Jika keadilan itu dimaksudkan kepada makna yang dikehendaki Allah SWT, maka itulah makna yang agung/mulia yang dimaksud oleh Allah SWT untuk hamba-Nya. Allah telah menetapkan bahwa Dirinya akan mengatur keseimbangan bagi hamba-hamba-Nya, juga pada Hari Kebangkitan di mana akan diperlihatkan kepada mereka apa yang telah mereka lakukan, baik itu berupa kejahatan atau ketaatan. Allah akan memberi balasan pahala kepada semuanya berupa kebaikan, dan jika itu perbuatan buruk maka balasannya keburukan pula. Inilah yang akan diberlakukan kepada sebagian penguasa dan kawan sejawatnya, begitu pula seorang hakim terhadap lawan-lawannya. Karena sebab tindakan/keputusan itu tidak bergantung pada keseimbangan keadilan dalam penilaian, maka akan ada keseimbangan pada hari kebangkitan yang didasarkan pada makna keseimbangan yang sebenarnya”¹⁹².

Ia mengatakan:

¹⁹² al-B- *al-Insān...*, h. 46

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

“Kebebasan itu diberikan bagi semua masyarakat, bukan hanya bagi orang yang kaya atau orang yang mampu yang terkadang demi tujuan tipu muslihat atau untuk merampas hak-hak yang ada”.¹⁹³

“Diantara nilai-nilai bermasyarakat itu dan hikmahnya adalah merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat (pada segala tingkatan) yang harus tegak menaungi, dan yang dituntut dalam menegakkan keseimbangan sosial masyarakat itu harus berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan yang manusiawi”.¹⁹⁴

Dengan demikian, maka dapat dirumuskan bahwa prinsip keadilan menurut Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] adalah:

وتقييد الحريات من أجل هذا “¹⁹³ السبب، حق اجتماعي ورعاية مدنية لابد منها، لإشاعة العدل بين الناس، وإقامة العلاقات على نحو تعاوني مفيد، وقد كانت المجتمعات الإنسانية ولا تزال، تقييد الحريات بهذه الموازين ، لتجعل منها مؤثلاً للجميع ، لا نصيباً للأقوى أو الأغنى أو الأقدر على التحايل واستلاب الحقوق” . *Ibid*, h. 63

ومن أبرز الآثار الاجتماعية لهذه “¹⁹⁴ المهمة التي يتفرد بها الاسلام ما يحققه من توازن بين طبقات الناس وفئاتهم , ولاحظ أنني أقول (توازن) ولا أقول (تساوي) , فالتفاوت قائم , ولا بد أن يظل قائماً. وإنما المطلوب تحقيق التوازن الاجتماعي القائم على محور العدل والمستوى الانساني الواحد” . *al-Būṭī, Ḥurriyyah...*, h. 67-68

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

Keempat prinsip keadilan ini sangat sesuai dengan prinsip keadilan John Rawls yang peneliti gunakan dalam menguatkan penelitian ini terkait konsep *al-Maml-kiyyah*, yaitu: “Bahwa konsepsi khusus keadilan itu mencakup dua prinsip keadilan sosial”, keduanya adalah:

- 1) *Prinsip pertama*, setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang.
- 2) *Prinsip kedua*, ketimpangan sosial dan ekonomi ditata sedemikian hingga mereka memberi keuntungan terbesar pada kelompok yang

paling lemah, dan semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang dalam kondisi kesetaraan peluang yang fair.¹⁹⁵

c. Prinsip Amar Ma'r- f Nah \square Mungkar

Prinsip amar ma'ruf nahi mungkar merupakan turunan dari dua prinsip pertama yaitu, tauh \square dan keadilan. Amar ma'ruf mempunyai arti hukum digerakkan untuk dan merekayasa umat manusia menuju tujuan yang baik dan benar yang dikehendaki dan diridhai Allah. Adapun nahi mungkar berarti larangan untuk mencegah kemungkaran. Atas dasar prinsip ini, dikenal dengan hukum Islam dengan perintah dan larangan, wajib dan haram, pilihan antara melakukan dan tidak melakukan sesuatu (perbuatan). Dalam filsafat hukum barat, amar ma'ruf disebut social engineering (rekayasa sosial) hukum. Adapun nahi mungkar disebut fungsi social control (kontrol rekayasa). Kontrol sosial merupakan aspek normatif dari kehidupan sosial atau dapat disebut sebagai pemberi definisi dari tingkah laku yang menyimpang serta akibat-akibatnya seperti larangan-larangan, tuntutan-tuntutan, pemidanaan dan pemberian ganti-rugi. Adapun rekayasa sosial, adalah hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat, dalam arti bahwa hukum mungkin digunakan sebagai alat oleh agent of change (pelopor perubahan) yaitu seseorang atau sekelompok orang yang mendapat kepercayaan dari masyarakat sebagai pemimpin satu atau lebih lembaga-lembaga kemasyarakatan.¹⁹⁶

¹⁹⁵ Rawls, A Theory..., h. 72

¹⁹⁶ Izomiddin, *Pemikiran...*, h. 65

d. Prinsip Ketaatan Kepada Pemimpin

Ketaatan merupakan bagian dari akhlak ma'ādah (akhlak terpuji) yang diajarkan oleh Rasulullah SAW kepada umatnya. Panji Adam, sebagaimana ia mengutip pendapat al-Maududi yang memasukkan prinsip ketaatan kepada pemimpin sebagai bagian dari prinsip-prinsip Hukum Islam.¹⁹⁷ Penulis berpendapat, bahwa prinsip tersebut merupakan bagian dari nilai-nilai akhlak yang mulia. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa “*akhlak*” adalah “budi pekerti” atau “kelakuan”.¹⁹⁸ Dalam bahasa arab disebut “أَخْلَاقٌ” atau jamak dari kata “خُلِقَ” yang artinya: “*kebiasaan, perangai, tabi'at dan agama*”.¹⁹⁹

Secara terminologi *akhlak* berarti: “Tingkah laku yang lahir dari manusia dengan sengaja, tidak dibuat-buat dan telah menjadi kebiasaan”.²⁰⁰ Ibnu Miskawaih mengatakan, akhlak itu adalah:

حَالٌ لِلنَّفْسِ دَاعِيَةٌ لَهَا إِلَى
أَفْعَالِهَا مِنْ غَيْرِ فِكْرٍ وَرُؤْيَةٍ

Artinya: “*Suatu keadaan dalam diri yang mengajaknya kepada berbagai tindakan tanpa perlu berfikir dan pertimbangan*”.²⁰¹

Ahmad Amin mengatakan, akhlak adalah:

¹⁹⁷ Adam, *Hukum...*, h. 153

¹⁹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h. 27

¹⁹⁹ Munawwir, *Kamus...*, h. 364

²⁰⁰ Dahlan, *Ensiklopedi...*, h. 73

²⁰¹ Miskawaih, *Tahzīb al-Akhlaq* (Baghdād: Mansy-rāt al-Jamal, 2011), h. 13

الْخُلُقُ هُوَ عَادَةٌ لِارَادَةٍ يَعْغِي أَنَّ
الارَادَةَ إِذَا إِغْتَادَتْ شَيْئاً فَعَادَتَهَا هِيَ
الْمُسَمَّاءُ بِالْخُلُقِ

Artinya: "Akhlaq itu adalah kehendak yang dibiasakan, artinya bahwa kehendak itu bila membiasakan sesuatu, maka kebiasaan itu dinamakan akhlaq".²⁰²

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- pada beberapa kitabnya telah menjelaskan tentang konsep *al-Maml-kiyyah* dengan merujuk kepada status manusia sebagai hamba yang dimiliki oleh Allāh SWT. Jika disebutkan suatu hak ketuhanan Allāh SWT atas ciptaan, maka harus disebutkan pula sifat *'Ubūdiyyah* atau penghambaan manusia terhadap-Nya. Dalam pembahasan ini, Ia mengkaitkannya dengan sifat ketundukan (*khuḍū'*), sifat menerima (*riḷā*), sifat adil "*'adl*" dan *insāniyyah* (sifat kemanusiaan). Sifat-sifat ini tentunya bagian dari cerminan suatu akhlaq yang menjadi kebiasaan dalam kehidupan orang yang beriman.

Diantara sifat-sifat itu, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan: "Penguasa Muslim ketika memberikan perintah dan larangan harus sesuai dengan hak-hak seorang muslim, yaitu dengan sifat ketaatan dan tujuan kebahagiaan. Pada saat yang sama penguasa muslim harus mengusahakan orang-orang lain untuk menarik mereka. Walaupun itu sekedar memberikan pemikiran yang baik, karena tidak ada jalan yang dapat ditempuh kecuali dengan cara yang bijak dan penuh kerelaan. Inilah rahasia kemuliaan al-Qur'ān dimana manusia membahas panjang lebar tentang apa itu Islām, apa sumber rujukan Islām berikut tujuannya, sebelum ia melaksanakan segala kewajiban yang ia akan laksanakan. Sesungguhnya sudah jelas, bahwa

²⁰² Aī mad Amḷā, *Kitāb al-Akhlaq* (Mesir: Mu'assasah Handāwī, 2012), h. 11

ketundukan seorang muslim (*khudū'hu*) terhadap kewajiban tidak akan sempurna kecuali dengan sifat keta'atan (*ṭawā'iyah*) dan sifat kerida'an (*riḥā*). Selain itu seorang muslim juga harus mengetahui bahwa kewajiban itu dilaksanakan berikut sifat-sifat atau sunnah-sunnah yang mengiringi terlaksananya kewajiban itu".²⁰³

Seiring dengan itu, sesungguhnya akhlak yang dianjurkan al-Qur'an terhadap lingkungan bersumber dari fungsi manusia sebagai khalifah. Kekhalifahan menuntut adanya interaksi antara manusia dan sesamanya serta antara manusia dan alam. Kekhalifahan mengandung arti pengayoman, pemeliharaan dan bimbingan agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Makhluk-makhluk itu adalah umat seperti manusia juga.²⁰⁴

Al-Qur'an menggambarkan:

فمن هنا كان سلطان الإسلام، فيما²⁰³ «
يأمر به وينهى عنه نافذا في حق المسلم
بكل طوعية وسعادة، على حين بقيت
محاولات الآخرين مجرد مساع نظرية، ليس
لها أي سبيل إلى مثل هذه الطمأنينة
والرضى. وهذا هو السر في أن القرآن
يبدأ مع الإنسان حديثاً طويلاً عن ذاته
ومصدره ومآله، قبل أن يوجهه إلى
القيام بأي من الواجبات أو أن يحمله
شيئاً من التبعات. إذ من الواضح أن
خضوعه لها لا يمكن أن يتم بطوعية ورضا
إلا إذا اكتشف ذاته أولاً، وأدرك أنها
قائمة على صفات وسنن تنسجم الانسجام
الـ al-B- «الـ tam مع النهوض بتلك الواجبات.

Hurriyah..., h. 64

²⁰⁴ Dahlan, *Ensiklopedi...*, h. 76

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَائِرٍ
يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمَّمٌ أَمْثَالِكُمْ مَا
فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَى
رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ (الأنعام : 38)

Artinya: "Dan tiadalah binatang-binatang yang ada di bumi dan burung-burung yang terbang dengan kedua akupunya, melainkan umat-umat (juga) seperti kamu. Tiadalah Kami alpakan sesuatu pun di dalam Al Kitab, kemudian kepada Tuhanlah mereka dihimpunkan" (QS. Al-an'ām: 38).²⁰⁵

Oleh sebab itu, menurut al-Qurtūbī: "makhluk-makhluk itu tidak boleh diperlakukan secara aniaya. Allāh SWT menciptakan alam ini dengan tujuan yang benar²⁰⁶, sesuai dengan firman-Nya:

مَا خَلَقْنَا السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا
بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى
وَالَّذِينَ كَفَرُوا عَمَّا أُنذَرُوا مُّعْرِضُونَ
(الأحقاف: 3)

Artinya: "Kami tiada menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya melainkan dengan (tujuan) yang benar dan dalam waktu yang ditentukan. Dan orang-orang yang kafir berpaling dari apa yang diperingatkan kepada mereka" (QS. Al-Aī qāf: 3)²⁰⁷.

²⁰⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 177

²⁰⁶ Dahlan, *Ensiklopedi...*, h. 76

²⁰⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 724

Allāh SWT menundukkannya untuk kemaslahatan manusia sesuai dengan firmanNya:

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي
السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ
عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمَنْ
النَّاسُ مَنْ يَجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ
وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُنِيرٍ (لقمان):
(20)

Artinya: "Tidakkah kamu perhatikan sesungguhnya Allāh telah menundukkan untuk (kepentingan) mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. Dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allāh tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan" (QS. Luqman: 20).²⁰⁸

Berdasarkan kandungan surat *al-Aīqāf* ayat: 3 dan surat Luqmān ayat: 20 di atas, M. Quraisy Syihab mengatakan: Bahwa dalam memanfaatkan alam manusia tidak hanya dituntut untuk tidak bersikap angkuh terhadap sumber daya yang dimilikinya, tetapi juga dituntut untuk memperhatikan apa yang sebenarnya dikehendaki oleh Allāh SWT pemilik alam ini. Manusia dituntut untuk tidak hanya memikirkan kepentingan diri sendiri atau kelompoknya saja, tetapi juga kemaslahatan semua pihak.

²⁰⁸ *Ibid*, h. 582

Dengan demikian, manusia diperintahkan bukan untuk mencari kemenangan, tetapi keselarasan dengan alam.²⁰⁹

4. Nilai-Nilai Universal Dalam Konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□

Diantara nilai-nilai universal²¹⁰ terkait dengan hak-hak dan kewajiban yang terkandung dalam pemikiran konsep *al-Maml-kiyyah* adalah nilai kemanusiaan, nilai keadilan, tujuan keseimbangan sosial masyarakat dan pilihan prioritas. Hal ini sebagaimana dijelaskan tentang kerangka pemikiran konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□ yang disari dari beberapa kitabnya, seperti: “*Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqdaru ‘alā Ri’āyati Huqūqi al-Insān?*”, “*al-Mar’ah Baina Tughyān an-Niṣām al-Gharb□□ wa Laṭā’if at-Tasyrī’ ar-Rabbāni*”, dan “*Ḥurriyyah al-Insān f□□ Ḍilli ‘Ubūdiyyatihi lillāhi*”. Konsep *al-Maml-kiyyah* itu merupakan sistem aturan yang menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban dalam bingkai ‘*Ubūdiyyah* (penghambaan) yang terikat dengan faktor-faktor ketaatan, faktor-faktor kemanusiaan dan keadilan, prinsip *ul-hiyyah* (ketuhanan), prinsip hukum *syarī’ah* dan prinsip *akhlāk*, serta dengan mengenali status manusia sebagai hamba milik Allāh (*‘Abdun mamlūkun lillāh*)”.

Pada sisi yang lain, perkembangan kompleksitas kepentingan dan masalah setiap warga negara saat ini terus bertambah. Hal ini muncul sebagai

²⁰⁹ Dahlan, *Ensiklopedi...*, h. 76

²¹⁰ “Nilai-nilai universal adalah nilai-nilai umum yang berlaku untuk semua orang atau untuk seluruh dunia, atau bersifat melingkupi seluruh dunia”. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h. 1530

akibat dari proses berlangsungnya era globalisasi, modernisasi, industrialisasi dan digitalisasi. Kita sadari bahwa kepentingan-kepentingan itu membawa dampak adanya benturan-benturan dan pergeseran nilai yang sulit dihindari, karena era tersebut menghendaki adanya interaksi sosial yang lebih luas, baik bersifat nasional maupun internasional.²¹¹

Dalam hal ini, konsep tentang hak yang dituangkan dalam Undang-Undang, khususnya pada Undang-Undang yang mengatur hak-hak umat Islām, harus mengacu pada paradigma legislasi hukum. Abdullah Aī mad an-Na'īm mengatakan: Pembangunan Hukum Islām dalam sistem hukum nasional harus mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan dan bersifat universal, bukan nilai-nilai hukum yang diskriminatif.²¹² Aspek kemanusiaan ini, khususnya yang ada pada masyarakat juga harus menjadi dasar ketentuannya, apalagi kalau itu dalam suatu regulasi hukum nasional. Masdar F. Mas'udi menjelaskan: "Pembangunan regulasi hukum nasional harus mencerminkan aspek substansi hukum yang hidup dan berkembang di Masyarakat. Setiap regulasi hukum harus mencerminkan spirit dan falsafah hidup masyarakat".²¹³ Spirit dan falsafah hidup masyarakat tersebut berarti mencakup pemahaman tentang nilai-nilai kemanusiaan di dalamnya.

Dewasa ini masih ada anggapan bahwa Islām menghambat kemajuan. Beberapa kalangan mencurigai Islām sebagai faktor penghambat pembangunan. Pandangan ini berasal dari para pemikir Barat. Meskipun

²¹¹ aī ālib, *Modernisasi...*, h.13

²¹² Abdullah Ahmed an-Na'īm, *Human Rights in Cross-Cultural Perspectives: A Quest for Consensus* (University of Pennsylvania Press: Project MUSE, 1995), h. 20

²¹³ Masdar F. Mas'udi, *Islām dan Hak-hak Reproduksi Perempuan, Cet. 2* (Bandung: Mizan, 1997), h. 50

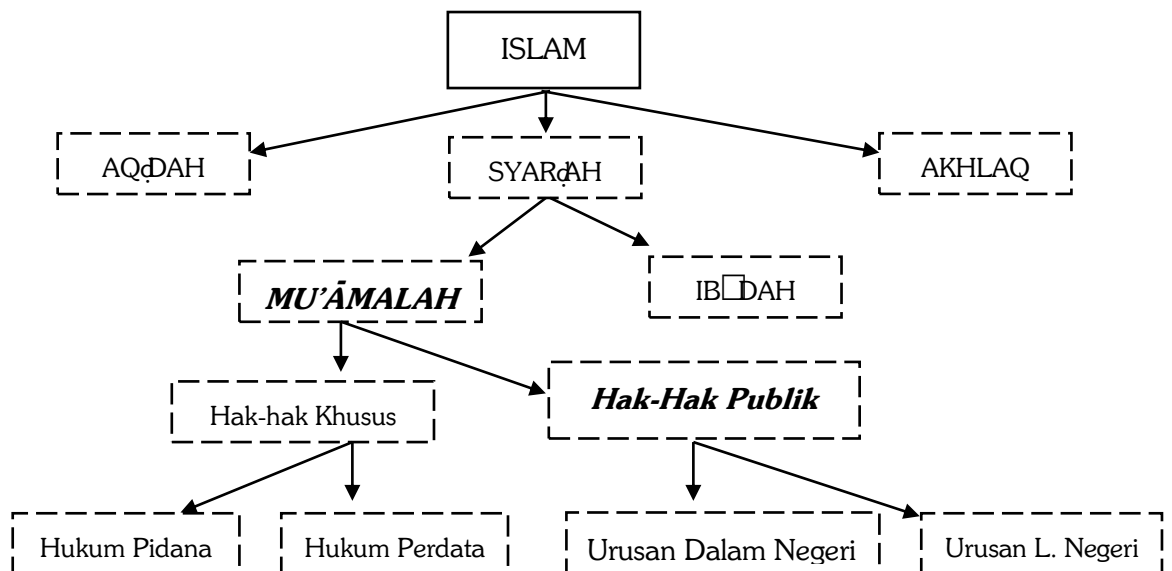
demikian, tidak sedikit intelektual muslim yang juga meyakinkannya. Kesimpulan yang agak tergesa-gesa ini hampir dapat dipastikan timbul karena kesalahpahaman terhadap Islām. Seolah-olah Islām merupakan agama yang hanya berkaitan dengan masalah ritual, bukan sebagai suatu sistem yang komprehensif dan mencakup seluruh aspek kehidupan, termasuk masalah pembangunan ekonomi²¹⁴ serta ketenagakerjaan sebagai salah satu motor penggerak roda ekonomi.

Oleh karena itu, syari'at Islām sebagai suatu aturan yang dibawa oleh Rasulullah SAW mempunyai keunikan tersendiri. Syari'at ini bukan saja menyeluruh atau komprehensif, tetapi juga universal. Karakter istimewa ini diperlukan sebab tidak akan ada syari'at lain yang datang untuk menyempurnakannya. Komprehensif berarti, bahwa syari'at Islām merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah) maupun sosial (mu'āmalah). Ibadah diperlukan untuk menjaga keta'atan dan keharmonisan hubungan manusia dengan Khalik-nya. Ibadah juga merupakan sarana untuk mengingatkan secara kontinu tugas manusia sebagai khalifah-Nya di muka bumi ini. Adapun mu'āmalah diturunkan untuk menjadi *rules of the game* atau aturan main manusia dalam kehidupan sosial. Kelengkapan sistem mu'āmalah yang disampaikan Rasulullah SAW terangkum dalam skema-skema yang tepat dan sesuai. Universal bermakna bahwa syari'at Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat, sampai hari nanti. Universalitas ini tampak jelas terutama pada bidang mu'āmalah. Selain mempunyai

²¹⁴ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syari'ah: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001), h. 3

cakupan luas dan fleksibel, mu'āmalah tidak membeda-bedakan antara muslim dan non muslim.²¹⁵

Tabel:
Bidang nilai-nilai universal dalam Islām



M. Quraish Shihab dalam bukunya *“Membumikan Al-Qur’ān”* mengatakan, universalisme Islām atau berlakunya ajaran Islām untuk semua

²¹⁵*Ibid*, h. 4

orang dan untuk seluruh dunia, merupakan suatu ajaran yang diterima oleh seluruh umat Islām sebagai akidah. Argumentasi-argumentasi keagamaan yang berkaitan dengan hal tersebut cukup banyak saling berkait, dan boleh jadi juga berbeda-beda, namun pada akhirnya semua bertemu pada natijah (kesimpulan) yang disebutkan diatas. Suatu pertanyaan yang sangat penting menyangkut pokok bahasannya, bahkan merupakan inti bahasan universalisme Islām, yaitu aspek-aspek apa saja dari ajaran Islām yang memang benar-benar universal?. Perincian menyangkut hal ini menurutnya dibutuhkan karena adanya paradoks(anggapan) antara kesesuaian ajaran Islām dengan kebutuhan manusia, dengan perkembangan dan perubahan kebutuhan manusia. Dan suatu kenyataan, bahwa al-Qur’ān berbicara secara terperinci tentang soal-soal tertentu seperti perkawinan dan perwarisan yang pada hakikatnya bersifat partikularistik, bukan universalistik.²¹⁶

Nilai-nilai universal yang terkandung dalam konsep *al-Maml-kiyyah* tersebut memberikan petunjuk bahwa untuk mendapatkan hak-hak sipil (hak-hak warga negara) dalam bekerja, juga harus mempertimbangkan nilai-nilai itu, baik *nilai kemanusiaan*,²¹⁷ *nilai keadilan*,²¹⁸ *tujuan keseimbangan sosial*

²¹⁶ M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qurān* (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2013), h. 330-331

²¹⁷ “Kemanusiaan adalah sistem pikiran dan tindakan yang memberi perhatian berdasarkan nilai dan kepentingan dengan mencurahkan hidup hanya untuk kesejahteraan umat manusia”. Siti Nafsiah, *Prof. Hembing Pemegang The Star Of Asian Award, Prestasi Insan Indonesia* (Jakarta: tp, 2000), h. 165-166.

²¹⁸ “Keadilan adalah suatu ketentuan dan kondisi yang memiliki ukuran tersendiri dalam mengukurnya yang merujuk kepada keadilan menurut perundang-undangan (*legal justice*) dan keadilan dalam praktek (*practical justice*)”, Inge Dwisvimiari, *Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Hukum Islām* (Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 11 No. 3 September 2011), h. 529. “Untuk menegakkan keadilan diperlukan alat kekuasaan negara. Negara diumpamakan sebagai simbol dari kekuasaan yang kuat. Gangguan terhadap Negara tidak saja dating dari

masyarakat,²¹⁹ dan *pilihan prioritas*²²⁰. Dengan dasar pemikiran ini pula, maka konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'īd Ramadān al-B- tidak bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan secara umum. Bahkan, nilai-nilai di dalamnya tercakup dalam hukum positif (positivisme), selain juga menjadi asas hukum yang mendatangkan manfaat. Menurut Auguste Comte²²¹, sebagaimana pendapatnya dikutip oleh Ahmad Syahrus Sikti dalam bukunya "*Dinamika Hukum Islām*", positivisme²²² memiliki arti sesuatu yang nyata, bermanfaat dan pasti, yang berorientasi kepada penertiban masyarakat. Penganut positivisme dalam hal ini sangat mengagungkan kepastian hukum.²²³

dalam, melainkan juga dapat muncul karena adanya serangan dari luar", Fokky Fuad, *Kehancuran Nilai Kemanusiaan Reaktualisasi Pemikiran Hamka Dalam Hukum* (Jurnal Lex Jurnalica Volume 13 Nomor 1 April 2016), h. 6.

²¹⁹ "Keseimbangan sosial masyarakat adalah kondisi akibat pengendalian sosial yang mengacu pada proses terencana dimana individu dianjurkan, dibujuk, ataupun dipaksa untuk menyesuaikan diri pada kebiasaan dan nilai hidup suatu kelompok".
www.brainly.co.id.

²²⁰ "Prioritas adalah yang didahulukan dan diutamakan dari pada yang lain".
Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h. 1102.

²²¹ Auguste Comte lahir di Mountpelier, Perancis 19 Januari 1798. Orang tuanya berstatus kelas menengah dan ayahnya kemudian menjadi pejabat lokal kantor pajak. Meski tergolong cepat menjadi mahasiswa, ia tak pernah mendapat ijazah perguruan tinggi. Dalam setiap kelasnya di Ecole Poly-Technique, Comte bersama seluruh kelasnya dikeluarkan karena gagasan politik dan pembontakan yang mereka lakukan. Pemecatan ini berpengaruh buruk terhadap karier akademis Comte. Pada tahun 1817 ia menjadi sekretaris Saint Simon, seorang filosof yang berumur 40 tahun lebih tua darinya. George Ritzer, *Teori Sosiologi Modern* (Depok: Prenadamedia Group, 2018), h. 18

²²² Menurut Jonathan Turner, positivisme Comte menekankan bahwa "semesta sosial menerima perkembangan hukum-hukum abstrak yang dapat diuji melalui pengumpulan data yang hati-hati, dan hukum abstrak itu dapat menunjukkan kandungan mendasar dan umum dari semesta sosial, dan akan menspesifikasikan relasi naturalnya".
Ibid, h. 21

²²³ Ahmad Syahrus Sikti, *Dinamika Hukum Islām* (Yogyakarta: UII Press, 2019), h.16.

Dalam sejarah hukum, walaupun terjadi ketegangan antara positivisme dan mazhab sejarah, akan tetapi itu dapat dicairkan oleh sosiologi hukum (*Sociological Jurisprudence*) sebagai poros tengahnya. Dengan mensintesis kedua mazhab tersebut, *Sociological Jurisprudence* menawarkan bahwa hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup di tengah masyarakat.²²⁴ Dengan hukum itu mereka menyelesaikan berbagai persoalan atau krisis yang mereka hadapi. Azyumardi Azra dalam bukunya “*Historiografi Islām Kontemporer*” mengatakan, pemecahan krisis terkait permasalahan lingkungan hidup adalah dengan cara mengendalikan hawa nafsu, berfikir humanis rasional dan bertimbangrasa terhadap manusia.²²⁵

Nilai perikemanusiaan (humanisme),²²⁶ menurut Fazlur Rahman dalam pembahasannya tentang “*Modernisme Dan Masyarakat*”, sudah menjadi kebutuhan yang serius (mendesak), yang konstruktif dan harus didorong (berani) untuk menyatakan kembali cita-cita sosial Islām untuk mendukung legislasi yang baru.²²⁷ Zulfan Syahansyah mengatakan, diantara hakikat dan nilai Islām itu adalah kemanusiaan secara universal. Semua manusia itu mulia dan dimuliakan, tidak ada satu pun yang berhak merendahkan apalagi menghina antar sesama. Kemanusiaan dan perdamaian merupakan dua topik pembahasan yang selalu menarik untuk

²²⁴ *Ibid*, h. 20

²²⁵ Azyumardi Azra, *Historiografi Islām Kontemporer* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 195

²²⁶ “Nilai humanisme adalah nilai dari suatu aliran yang bertujuan menghidupkan rasa perikemanusiaan dan mencita-citakan pergaulan hidup yang lebih baik”. Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h. 512

²²⁷ Fazlur Rahman, *Islām* terj. Ahsin Mohammad (Bandung: Pustaka, 2010), h. 344

diperbincangkan sepanjang sejarah kehidupan manusia. Alasannya adalah, karena masalah tersebut merupakan masalah yang real terjadi.²²⁸ Munawir Sjadzali dalam bukunya “*Islām Dan Tata Negara*” mengatakan,²²⁹ di dalam al-Qurān terdapat sejumlah ayat yang mengandung petunjuk dan pedoman bagi manusia dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Diantara ayat-ayat tersebut mengajarkan tentang kedudukan manusia di bumi²³⁰ dan tentang prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam kehidupan kemasyarakatan, seperti prinsip-prinsip musyawarah²³¹ atau konsultasi, ketaatan kepada pemimpin,²³² keadilan,²³³ kesetaraan²³⁴ dan kebebasan beragama.²³⁵

²²⁸ Zulfan Syahansyah, *Tela'ah Nilai Kemanusiaan Dan Perdamaian Dalam Perspektif Rahmatan lil'amin, Vol. 1 No. 1 Juli 2018* (Journal Of Peace Education And Islāmic Studies, pISSN 2622-089X eISSN 2622-0903).

²²⁹ Munawir Sjadzali, *Islām Dan Tata Negara, Edisi Kelima* (Jakarta: UI-PRESS, 1993), h. 4-7

²³⁰ “سبح لله ما في السموات والأرض وهو العزيز الحكيم”

Artinya:”Semua yang berada di langit dan yang berada di bumi bertasbih kepada Allāh (menyatakan kebesaran Allāh). Dan Dialah Yang Maha Kuasa atas segala sesuatu” (QS. Al-Hadid: 1). Kementerian Agama RI, *Al-Qurān...*, h. 785

²³¹ “والذين استجابوا لربهم وأقاموا الصلاة وأمرهم شورى بينهم ومما رزقناهم ينفقون”

Artinya:”Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka” (QS. Asy-Sy- ra: 38). *Ibid*, h. 699.

²³² “يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم فإن تنازعتم في شيء فردوه إلى الله

والرسول إن كنتم تؤمنون بالله
واليوم الآخر ذلك خير وأحسن تأويلاً

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allāh dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allāh (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allāh dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya" (QS. An-Nisā': 59). *Ibid*, h. 114

²³³ " إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء
ذي القربى وينهى عن الفحشاء
والمنكر والبغى يعظكم لعلكم
تذكرون "

Artinya: "Sesungguhnya Allāh menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allāh melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran." (QS. An-Nahl: 90). *Ibid*, h. 377

²³⁴ " يا أيها الناس إنا خلقناكم من
ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل
لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم
إن الله عليم خبير "

Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allāh ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allāh Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal" (QS. Al-Ājūrāt: 13). *Ibid*, h. 745

²³⁵ " لا إكراه في الدين قد تبين الرشد
من الغي فمن يكفر بالطاغوت ويؤمن
بالله فقد استمسك بالعروة الوثقى لا
انفصام لها والله سميع عليم "

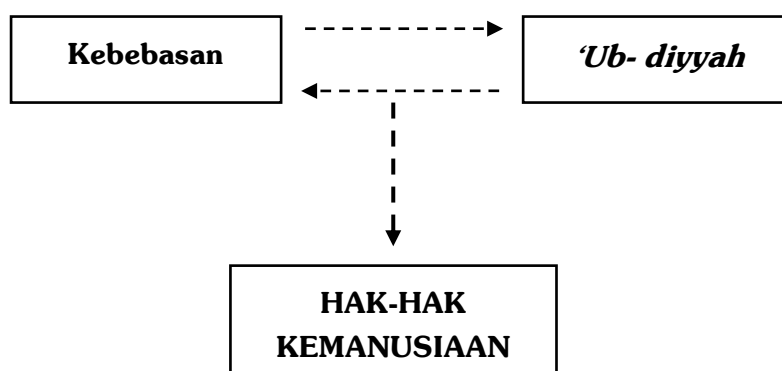
Artinya: "Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islām); sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barang siapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allāh, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus. Dan Allāh Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui." (QS. Al-Baqarah: 256). *Ibid*, h. 53

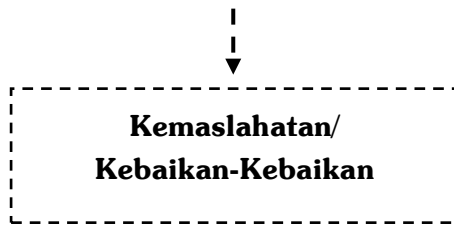
Sebagai ringkasan pada poin ini, bahwa konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□ merupakan sistem aturan tentang hak dan kewajiban secara umum bagi setiap orang dengan statusnya sebagai insān (manusia) dan sebagai abdun (hamba), yang merujuk kepada makna dasar konsep *al-Maml-kiyyah* bahwa setiap manusia itu adalah hamba milik Allāh (Tuhan). Kaidah yang berlaku pada konsep *al-Maml-kiyyah* dalam menetapkan hak-hak manusia adalah dengan memilih maslahat (kepentingan) yang lebih utama atau lebih prioritas (*awlāwiyāt*) sesuai dengan prinsip-prinsip syari'ah, melalui aturan dan pengawasan lembaga pemerintah yang tujuannya adalah untuk menjaga keseimbangan sosial masyarakat.

C. Konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□ Dan Hubungannya Dengan Hak-Hak Kemanusiaan

1. Hak-Hak Kemanusiaan

Pemikiran tentang pengaruh kebebasan dan *'ub-diyyah* dalam hak-hak kemanusiaan pada konsep *al-Maml-kiyyah* penulis gambarkan dalam skema jalur pemikiran sebagaimana berikut:





Persoalan “*kemanusiaan*” menjadi sangat penting karena berkaitan dengan hak-hak manusia dalam menjalani kehidupan. Akan tetapi hak-hak itu tidaklah serta merta menjadi kebolehan bagi manusia dalam konsep *al-Maml-kiyyah*. Muḥammad Sa’id Ramaḥān al-B-ḥāḥ mengkaitkan hal itu dengan persoalan ‘*ubūdiyyah* sebagaimana tercakup dalam *al-Maml-kiyyah*.

Ia mengatakan: Barangkali menjadi suatu hal yang aneh, atau jauh dari pikiran kebanyakan orang, bahwa sikap ‘*ubūdiyyah* (penghambaan) harus menjadi benteng, pelindung dan alat untuk menjaga makna pengertian “*hak kebebasan*” sekaligus untuk membantu pengamalannya dalam segala kebaikan. Ternyata itu benar-benar menjadi aneh bahkan (dijauhkan), tatkala rasa penghambaan (*ub-diyah*) itu ditujukan kepada selain Allāh SWT. ‘*Ubūdiyyah* itu seharusnya menyatu dalam kebebasan sehingga dapat mengendalikannya, atau kebebasan itu juga harus menyatu dalam rasa ‘*ubūdiyyah* (penghambaan) agar dapat terkendalikan. Keduanya harus saling menyatu satu sama lainnya agar dapat memberikan semangat yang terus berkobar, menghilangkan pengaruh yang lebih kuat (dominan), dan mencairkan pengaruh-pengaruh yang lebih dominan itu agar “*nilai-nilai kemanusiaan*” itu dapat berfungsi sesuai dengan pertahanannya dengan mengokohkan dua hal (semangat ‘*ubūdiyyah* dan kebebasan) yang saling mempengaruhi.²³⁶

²³⁶ “ لعل من الغريب, بل من المستبعد, أن تكون في أذهان كثير من الناس, أن تكون مشاعر العبودية حصنا وأداة حماية لمعنى الحرية, وعونا لممارستها على

Berkaitan dengan itu, suatu sikap *Isti'bād* (memperbudak orang) akan menjadikan manusia otoriter atau sebagai kekuatan/sumber rujukan satu-satunya. Harus ada sesuatu yang menyamai realitas kebebasan itu dalam derajatnya, sebagai dasar tuntutan bagi manusia. Tujuannya adalah agar keduanya dapat saling bersaing dan mungkin terkadang akan terjadi berbenturan. Akibat dari hasil persaingan itu maka keduanya akan terus berlangsung dalam realitasnya, atau akan ada yang kalah salah satu dari keduanya. Yang menjadi kekhawatiran terhadap kedua hal itu adalah pahit getirnya keburukan pada satu sisi yang lain. Aku tidak berfikir bahwa orang-orang akan merasa ragu terhadap kebenaran ini.

Barangkali sebagai gambaran yang jelas, berikut pengaruh-pengaruhnya yang kita semua tahu, bahwa seluruh bentuk/mazhab pemikiran tentang “*nilai-nilai kemanusiaan*” yang ada, yaitu: pemikiran filsafat, sosial masyarakat dan norma-norma/akhlak. Telah gagal sejak dahulu dan sekarang

خير وجه. والحق أنه لشيئ غريب ومستبعد فعلا, عندما تكون مشاعر العبودية هذه لغير الله عز وجل. إذ لا بد لهذه المشاعر أن تتربص بالحرية إلى أن تتغلب عليها, أو أن تتربص الحرية بمشاعر العبودية لتتغلب هي عليها, أو أن يتربص كل منهما بالآخر لينشب بينهما خصام مستمر تزهق من خلاله القوى وتذوب المكتسبات والطاقات, وتذهب الإنسانية بكل مقوماتها ضحية الشعورين المتقاومين. al-B- *Huriyyah...*, h. 59

dalam hal mendidik akhlak masyarakat dan dalam hal mengarahkannya kepada apa yang disebut sebagai sesuatu yang lebih tepat dan lebih maslahat.

Mazhab-mazhab pemikiran itu sesungguhnya telah mengarahkan kepada sesuatu yang tepat dan terjadi sesuai dengan realitanya. Terlebih dalam hal semangat seorang manusia secara pribadi, dalam hal maslahat (kebaikan-kebaikan) yang bersifat nilai-nilai persaingan atau hal-hal yang melalaikan. Semua itu sama sekali tidak memberikan kebahagiaan dan penerimaan (keriangan), sehingga akibat yang terjadi adalah hal-hal seperti: *Pertama*, menguatkan dominasi pemikiran tentang kekuatan dan pemaksaan. *Kedua*, menyebabkan ambisi kebebasan yang mutlak dan tidak terikat. *Ketiga*, akan terus berkecamuk perselisihan antara dua sudut pandang yang berbeda.²³⁷

2. Macam-Macam Hak Kemanusiaan

Taatnya seorang manusia kepada Allāh SWT merupakan hakikat yang paling utama dalam agama Islām, bahkan itu merupakan hakikat yang paling utama dalam penciptaan alam, yang mewajibkan kita untuk meyakini adanya Allāh SWT, maka sesungguhnya sudah jelas bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hakikat penghambaan ini,²³⁸ dan secara otomatis hak-hak itu sama pula dalam hal kemanusiaannya. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] menjelaskan, hak-hak yang telah Allāh anugerahkan kepada manusia melalui jalan agama dan syari'at-Nya adalah sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaannya. Tatkala hak laki-laki dan perempuan itu sama dalam ketaatan

²³⁷ *Ibid*, h. 59-60

²³⁸ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 20

kepada Allāh SWT, maka kewajiban-kewajiban keduanya juga sama. Tatkala laki-laki dengan perempuan itu setara pada sisi kemanusiaan, maka menuntut kesetaraannya pula dalam hak-hak mereka.²³⁹

Ia kembali mengatakan: Sesungguhnya Islām telah menegaskan nilai-nilai *karāmah* (kemuliaan) berdasarkan asas nilai-nilai kemanusiaan yang mencakup kesetaraan hak laki-laki dan perempuan. Hak-hak itu diberikan untuk membentengi ketakwaan dan amal *ṭāh*ah. Lalu Allāh menjadikan untuk keduanya suatu aturan untuk menjaga keseimbangan manusia dalam menegakkan suatu kemuliaan.²⁴⁰

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- membagi hak laki-laki dan perempuan (hak kemanusiaannya) kepada beberapa bagian, yaitu:

- 1) Hak hidup
- 2) Hak-hak sipil
- 3) Hak kebebasan, yang terbagi kepada dua bagian:
 - a) Kebebasan bekerja
 - b) Kebebasan berpolitik, yang mencakup kepada beberapa hal:
 - (1) Dalam kepemimpinan negara
 - (2) Dalam memilih seorang pemimpin
 - (3) Sebagai anggota majlis permusyawaratan
 - (4) Tugas-tugas politik
- 4) Hak-hak dalam sosial masyarakat
 - a) Melaksanakan salat bersama kaum laki-laki di masjid
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan keilmuan dan budaya

²³⁹ *Ibid*, h. 25

²⁴⁰ “ ان الاسلام أكد هذه الكرامة القائمة على أساس من الانسانية المجردة والشاملة لكل من الرجل والمرأة على سواء , عندما حصنها بحصن التقوى والعمل الصالح , وجعل منهما دون غيرهما ميزان تفاوت الناس في العلو والمكانة عند الله .”

Ibid, h. 39

- c) Ikutserta dalam pertemuan-pertemuan, acara dan walimah
- d) Ikutserta dalam berbagai profesi, keterampilan dan skill.²⁴¹

3. Kemanusiaan Dan Keadilan Sebagai Dasar Keseimbangan Sosial Masyarakat Dalam Konsep *al-Maml-kiyyah*

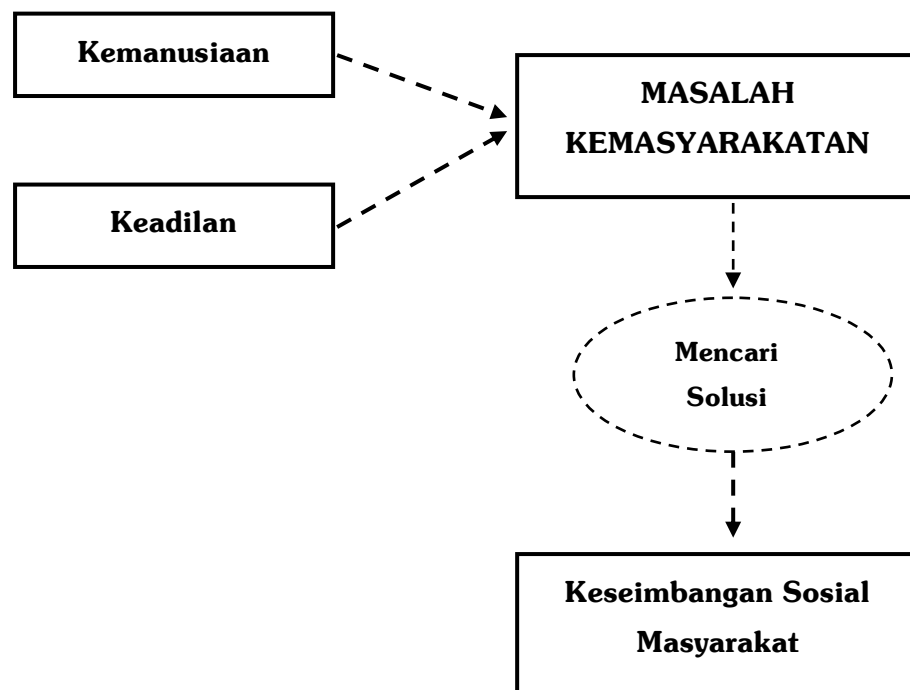
Antara hukum di satu pihak dengan nilai-nilai sosial budaya di lain pihak terdapat kaitan yang erat. Hal ini telah dibuktikan berkat penyelidikan beberapa ahli antropologi hukum. Kaitan yang erat antara hukum dan nilai-nilai sosial budaya masyarakat itu ternyata bahwa hukum yang baik tidak lain adalah hukum yang mencerminkan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.²⁴² Membicarakan nilai-nilai yang hidup pada masyarakat berarti membicarakan keterkaitannya dengan hukum yang berlaku. Membicarakan hukum berarti membicarakan hubungan antar manusia. Membicarakan hubungan antar manusia adalah membicarakan keadilan. Dengan demikian setiap pembicaraan mengenai hukum, jelas atau samar-samar senantiasa merupakan pembicaraan mengenai keadilan pula. Kita tidak dapat membicarakan hukum hanya sampai kepada wujudnya sebagai suatu

وقد كان من مقتضيات هذا النهج “²⁴¹ الالهى أن يكون كل من الرجل والمرأة شريكا لآخر في كليات الحقوق الانسانية دون تمايز أو اختلاف فى شئ من تلك الكليات, وأبرزها حق الحياة, وحق الحرية, وحق الأهلية, وما يتبعه من الحقوق الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.”

Ibid, h. (5-6), dan h. 41

²⁴² Lili Rasjidi, *Dasar-Dasar Filsafat Dan Teori Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2016), h. 80

bangunan yang formal. Kita juga perlu melihatnya sebagai ekpresi dari cita-cita keadilan masyarakatnya.²⁴³



Berkaitan dengan masalah “*kemanusiaan*” dan “*keadilan*”, Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B-□□ menjelaskan bahwa masalah kemasyarakatan memiliki hikmah dan tujuan untuk merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat yang berdasarkan nilai-nilai keadilan dan

²⁴³ Rahardjo, *Ilmu...*, h. 169

kesetaraan yang manusiawi, yaitu pada setiap kelompok manusia dan setrta mereka. Yang dimaksud dengan keseimbangan (*tawāzun*) dan kesetaraan (*tasāwun*) adalah, dengan adanya suatu perbedaan maka keseimbangan itu harus menaungi perbedaan yang ada. Yang dituntut itu adalah merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat dalam bingkai nilai-nilai keadilan dan kesetaraan manusiawi yang sama.²⁴⁴

Pemahaman ini kemudian diserap oleh orang-orang yang mengatasnamakan agama Tuhan, dan orang-orang yang arogan (pendusta) dari kalangan mereka (yang merasa lebih tinggi derajatnya) untuk menyesuaikan dengan bentuk kemanusiaan yang umum dengan dasar bahwa mereka itu bagian dari manusia. Hal itu kemudian diikuti oleh sejumlah besar kalangan, yaitu orang-orang yang lemah pemahaman mereka serta orang-orang pada masa berikutnya, untuk menerima cara pandang (suatu iklim kebiasaan) yang kurang baik, rendah dan hina (tidak berakhlak) untuk mereka terapkan. Demikianlah pandangan pola pikir yang menimpa mereka, berada dalam satu pemikiran dan iklim kebiasaan yang sama, menghiasi sikap ketaatan (*'ubūdiyyah*) terhadap Allāh SWT.²⁴⁵ Sementara nampak jelas dalam pemahaman mereka tentang makna sabda Ras- lullah SAW:

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى قَالَ قَرَأْتُ
عَلَى مَالِكٍ عَنْ أَبِي الزِّنَادِ عَنْ
الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ

²⁴⁴ al-B- *al-Mar'ah...*, h. 68

²⁴⁵ *Ibid*, h. 68

صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِيَّاكُمْ
 وَالظَّنَّ فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيثِ وَلَا
 تَحَسَّسُوا وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا تَنَافَسُوا وَلَا
 تَحَاسَدُوا وَلَا تَبَاغَضُوا وَلَا تَدَابَرُوا
 وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا (رواه
 مسلم)

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Yahya dia berkata: Aku membaca kitab Malik dari Abu az-Ziyad dari al-A'raj dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah shallAllāhu 'alaihi wasallam bersabda: "Jauhilah berprasangka buruk, karena prasangka buruk adalah ucapan yang paling dusta. Janganlah mencari-cari isu, janganlah mencari-cari kesalahan, janganlah saling bersaing, janganlah saling mendengki, janganlah saling memarahi, dan janganlah saling membelakangi (memusuhi)! Tetapi, jadilah kalian hamba-hamba Allāh yang bersaudara" (HR. Muslim).²⁴⁶

Sudah jelas, bahwa sangat jauh sekali realisasi keseimbangan yang dimaksud dalam model keseimbangan seperti diatas, kecuali dengan menjaga kuat keseimbangan itu pada keyakinan kedua kelompok (bahwa mereka sesungguhnya adalah "Abīdun mamlūkūna lillāhi") yaitu hamba-hamba milik Allāh SWT. Mereka itu adalah hamba-hamba yang berharap perlindungan seperti yang telah kami jelaskan. Segala fasilitas yang telah Allāh berikan kepada mereka dari kekuasaan-Nya, hendaknya manusia meminta pertolongan kepada-Nya dalam memakmurkan bumi dan

²⁴⁶ Ab- Usain Muslim bin Hujjāj al-Qusyairī an-Nisāb- rī Saḥīḥ..., h. 1192

memanfaatkan alam. Sesungguhnya mereka akan dihimpun setelah kematian nanti pada hari yang dijanjikan (agung), dan mereka akan dipanggil ketika itu oleh Zat yang Maha Mulia.²⁴⁷

Sebagai rangkuman pada bagian ini dapat dijelaskan bahwa Istilah “*al-Mamlūkiyyah*” yang dipakai oleh Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- [] adalah untuk menjelaskan tentang hak-hak kemanusiaan dan kewajiban seorang manusia, baik itu hak-hak dan kewajiban dalam melakukan transaksi, hak-hak kepemilikan, hak-hak kesetaraan, seperti hak untuk bekerja, hak menerima upah dan jaminan keamanan serta hak dalam melakukan tindakan hukum. “*Al-Mamlūkiyyah*” yang dimaksud dalam hal ini mencakup suatu sistem aturan yang menjelaskan tentang hak-hak dan kewajiban yang terikat dengan faktor-faktor kemanusiaan dan keadilan.

D. Konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- [] Dan Hubungannya Dengan Hak-Hak Sipil Pekerja

1. Hak-Hak Sipil Pekerja

c. Pengertian Hak-Hak Sipil Pekerja

Secara *etimologi* (bahasa) kata “hak” berarti milik, kepunyaan, wewenang, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh

²⁴⁷ al-B- [] *Hurriyyah...*, h. 68

Allāh SWT berfirman:

الْيَوْمَ تُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ لَا ظُلْمَ
الْيَوْمَ إِنَّ اللَّهَ سَرِيعُ الْحِسَابِ (المؤمن :

(17

Artinya: “Pada hari ini tiap-tiap jiwa diberi balasan dengan apa yang diusahakannya. Tidak ada yang dirugikan pada hari ini. Sesungguhnya Allāh amat cepat hisabnya” (QS. Al-Mukmin: 17). Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*h. 673

undang-undang, aturan dan sebagainya) dan wewenang menurut hukum.²⁴⁸ Sedangkan kata “sipil” berarti yang berkenaan dengan penduduk (warga Negara) atau rakyat.²⁴⁹ 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.²⁵⁰ 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”.²⁵¹

Muhammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] menyebutkan istilah hak-hak sipil dengan kata “*ahliyyah*”, ia mengatakan: yang kita maksud dengan “*ahliyyah*” adalah “*al-ḥuq- q 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.²⁵²

d. Sejarah Tentang Hak-Hak Sipil Pekerja

²⁴⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, h. 474

²⁴⁹ *Ibid*, h. 1316

²⁵⁰ <https://brainly.co.id>

²⁵¹ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 2

²⁵² “ وانما نعى بالأهلية الحقوق المدنية, من تملك و تصرف بالملكات, وانفاذ للعقود والعلاقات ونحوها. al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 49

Sangat dimaklumi bahwa umat (bangsa) terdahulu belum mengenal apa itu hak sipil (khususnya) bagi seorang perempuan. Ketika itu seorang perempuan juga belum melaksanakan hak-hak sipilnya. Pada masa itu masyarakat mengenal bahwa seorang laki-laki itulah pemilik diri perempuan. Seorang laki-laki berhak melakukan apa saja terhadap perempuan. Sesuatu yang normal (biasa) jika engkau lihat adanya seorang budak atau seorang tuan, berikut apa yang ia miliki sebagai tuannya.

Dahulu pada masyarakat Hindia Barahmah, Cina, Jerman, Barbar dan Eropa, mereka tidak dapat menjual seorang perempuan dan tidak memberikan warisan kepadanya. Lalu masyarakat Yunani kemudian saling menukar mereka dan tidak memberikan warisan kepada anak-anak perempuan, kecuali ketika tidak ada anak laki-laki. Syari'at (aturan Romawi) berbeda-beda ketika memperlakukan seorang perempuan, seperti yang telah kita jelaskan pasang surutnya. Bahkan yang tersisa saat ini adalah suatu pandangan eksploitasi terhadap perempuan pada kebanyakan kota-kota modern sampai masa yang cukup lama.²⁵³

Muhammad Sa'id Ramaḍān al-B- mengutip pendapat Mu'ammad Jamil yang mengatakan dalam bukunya *"al-Mar'ah Fī al-Islām wa Fī al-Ḥārah al-Gharbiyyah"* (Perempuan menurut pandangan Islām dan peradaban Barat): Sesungguhnya peradaban pada kota-kota modern telah lama mempertahankan suatu kebiasaan bahwa seorang laki-laki akan mendominasi harta seorang isteri yang ia dapatkan melalui bekerja. Seorang isteri tidak dapat mempergunakannya kecuali dengan seizin suaminya.

²⁵³ *Ibid*, h. 49

Bahkan ia dapat memperlakukan isterinya dalam hubungan perkawinan yang tidak lama, sebagaimana terjadi pada kebanyakan anak-anak perempuan. Lembaga yang menetapkan peraturan di Prancis merupakan induk suatu peradaban kota. Peraturan telah menetapkan bahwa seorang laki-laki tidak hanya memiliki hak untuk menguasai harta bersama suami isteri saja. Tetapi laki-laki juga memiliki hak perwalian atas harta perabot seorang perempuan secara khusus. Hak itu tidak diberikan kepada seorang isteri kecuali suaminya telah tiada, baru ia dapat menjual harta bersamanya. Seorang perempuan juga tidak dapat menggunakan harta benda yang khusus kecuali dengan keridhaan (kerelaan) suami. Lebih dari itu, seorang isteri tidak dibenarkan menerima pemberian hadiah jika tidak mendapatkan izin suaminya.

Terkadang seorang laki-laki memiliki hak untuk memberikan dengan kerelaannya sejumlah perabot yang merupakan harta bersama dari pada harta miliknya yang dapat berpindah secara khusus. Secara umum, dengan adanya undang-undang di Prancis yang dipakai saat ini, maka seorang isteri wajib taat kepada suaminya. Ia harus tinggal dengan suaminya sebagaimana yang ia inginkan, dan meminta izin kepada suaminya apabila akan melakukan pekerjaan apa saja, walaupun pada perkara kehadirannya di Mahkamah, suami wajib mendampingi. Kecuali kalau ia dituduh sebagai pelaku kejahatan (kriminal), seorang perempuan harus memenuhi panggilan tanpa harus dengan izin suaminya. Perempuan dalam kondisi ketika itu tidak memiliki hak untuk memberi, menjual, menggadaikan barang atau membeli.

Tidak pula mengambil atau menerima hadiah pemberian kecuali dengan keridhaan atau izin suami secara tertulis.²⁵⁴

Islām, sepanjang sejarah dalam penyampaian risalah *samāwiyah* telah menegaskan kemerdekaan seorang perempuan atas seorang laki-laki dengan diberikannya hak-hak sipilnya yang bermacam-macam (juga dalam bekerja). Kebebasan seorang perempuan telah diumumkan secara sempurna dalam hal menggunakan harta bendanya, tanpa harus melalui wasiat seseorang selama ia sebagai perempuan yang cerdas (berakal sehat) dan terbebas dari faktor-faktor penghalang. Bahkan telah ditegaskan, seorang perempuan berhak untuk menggunakan apa saja sebagaimana hak yang diberikan kepada seorang laki-laki.²⁵⁵ Seorang perempuan juga berhak untuk bekerja demi mencukupi segala kebutuhannya sebagaimana hak yang diberikan kepada laki-laki. Oleh sebab itu, diantara hak-hak yang bersifat *musāwah* (kesetaraan) adalah hak bekerja, hak menerima upah dan hak mendapatkan perlindungan hukum.

e. Hak Bekerja Sebagai Hak Kesetaraan

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] membagi hak-hak sipil kepada tiga kelompok, yaitu: Hak-hak *Maknawiyah* (الحقوق)

²⁵⁴ *Ibid*, h. 50 dan pada buku Muḥammad Jam[] *Perempuan menurut pandangan Islām dan peradaban Barat*, (Beir- t: Dār al-ḥ al-ḥ, tth), h. 71-72. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan: Penulis telah menerbitkan bukunya pada tahun 1921. Lalu Prancis menetapkannya sebagai undang-undang, sehingga ketika itu perempuan Prancis mendapatkan haknya, dan menggunakan hak-hak sipilnya untuk pertama kalinya pada tahun 1938.

²⁵⁵ *Ibid*, h. 50

المعنوية), Hak-hak *Kepemilikan* (الملكية) dan Hak-hak *Kesetaraan* (المساواة).

1) Hak-hak Maknawiyah (الحقوق المعنوية)

Hak-hak maknaiyah mencakup beberapa hak yang lain, diantaranya:

- a) Hak melakukan transaksi, seperti: sewa menyewa dan menerima garansi serta semisalnya.
- b) Hak mendapatkan warisan.
- c) Hak menerima mahar.
- d) Hak menggunakan harta.
- e) Hak memilih pasangan.

2) Hak-hak Kepemilikan (الملكية)

Hak-hak kepemilikan diantaranya adalah:

- a) Melakukan hal-hal yang dibolehkan (*al-Mubā'ā*).
- b) Hak melakukan akad terhadap harta.
- c) Hak menerima pemberian milik orang lain.
- d) Hak menerima warisan.
- e) Hak menerima hibah atau *Ḥadaqah*.

3) Hak-hak Kesetaraan (المساواة)

Hak-hak kesetaraan mencakup beberapa hal, diantaranya:

- a) Hak untuk bekerja.
- b) Hak menerima upah dan jaminan keamanan.

c) Hak dalam melakukan tindakan hukum.²⁵⁶

Hak-hak sipil tersebut kemudian dijelaskan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] pada pembahasan tentang hak-hak sipil (**الحقوق الأهلية**) dalam kitabnya yang berjudul “*al-Mar'ah Baina Tughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā'if at-Tasyrī' ar-Rabbāni*”. Ia menjelaskan, bahwa hak-hak sipil itu:

a. Hak-hak Maknawiyah (الحقوق المعنوية), meliputi:

1) Hak melakukan transaksi, seperti: sewa menyewa dan menerima garansi serta semisalnya.

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan, Islam yang merupakan perpanjangan dari pesan-pesan ketuhanan sebelumnya, menegaskan kemerdekaan perempuan dari laki-laki dalam berbagai hak sipil mereka, mengumumkan kebebasan penuh mereka untuk menggunakan harta mereka tanpa perwalian oleh siapa pun untuk dirinya selama ia adalah orang yang cerdas, bebas dari faktor kebuntuan dan perwalian. Bahkan ia dapat menyatakan bahwa dirinya menikmati semua yang dinikmati laki-laki dalam hak-hak maknawi/moral, seperti hak untuk menyewa, menjamin dan semisalnya.²⁵⁷ Allāh SWT berfirman:

²⁵⁶ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 50-55

²⁵⁷ *Ibid*, h. 50

“أما الإسلام الذي هو امتداد للرسالات السماوية السابقة ، فقد جاء مؤكدا استقلالية المرأة عن الرجل في حقوقها المدنية المختلفة , معلنا عن حريتها التامة في التصرف بأموالها دون وصاية من أحد عليها مادامت رشيدة متحررة عن

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ
 عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 كَتَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (النساء : 32)

Artinya:”Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu” (QS. An-Nisā: 32).²⁵⁸

2) Hak mendapatkan warisan.

Allah SWT juga menjelaskan ketegasanNya tentang hak perempuan atas warisan seperti halnya laki-laki.²⁵⁹ Allah SWT berfirman:

لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ
 وَالْأَقْرَبُونَ، وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ
 الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ

عوامل الحجر والوصاية, بل معلنا عن تمتعها بكل ما يتمتع به الرجل من حقوق معنوية كحق الإجارة والضمان ونحوهما, يقول الله تعالى معلنا عن استقلالية كل من الرجل والمرأة, في نطاق هذه الحقوق والاستمتاع بها”

²⁵⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 108

²⁵⁹ al-B- *al-Mar’ah...*, h. 50

“ويقول عز وجل, معلنا عن رسوخ حق المرأة في الميراث كالرجل تماما”

أَوْ كَثْرَ نَصِيبًا مَفْرُوضًا (النساء : 7) .

Artinya:”Bagi laki-laki ada hak bagian dari harta peninggalan ibu-bapak dan kerabatnya, dan bagi wanita ada hak bagian (pula) dari harta peninggalan ibu-bapak dan kerabatnya, baik sedikit atau banyak menurut bahagian yang telah ditetapkan” (QS. An-Nisā’: 7).²⁶⁰

3) Hak menerima mahar.

Tuhan menetapkan mas kawin (mahar) sebagai hadiah kepada wanita ketika dia menikah, untuk memenuhi keinginan bawaannya (fitrahnya) untuk memiliki harta benda (properti). Begitu juga untuk mengganti (mengkompensasi) apa yang mungkin telah dia lewatkan dari kesempatan kerja yang biasanya lebih mudah bagi laki-laki dari pada mereka, yang merupakan sumber utama kepemilikan harta.²⁶¹ Allah SWT berfirman:

وَأْتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً
.. (النساء : 4)

Artinya:”Berikanlah maskawin (mahar) kepada wanita (yang kamu nikahi) sebagai pemberian dengan penuh kerelaan” (QS. An-Nisā’: 4).²⁶²

Seorang laki-laki, baik itu seorang ayah terhalangi untuk mendapatkan sesuatu, termasuk juga kakek, saudara laki-laki atau orang lain untuk mendapatkan sejumlah harta (dari mahar untuk

²⁶⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 101

²⁶¹ “ وشرع الله المهر عطية للمرأة عندما تتزوج، تحقيقاً لما لديها من الرغبة الفطرية في التملك، وتعويضاً عما يكون قد فاتها من فرص العمل التي تكون في العادة ميسرة للرجل أكثر منها، والتي هي المصدر الرئيسي للتملك. ”. al-B- *al-Mar’ah...*, h. 51

²⁶² Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 100

dirinya), kecuali dengan kebaikan jiwanya.²⁶³ Allah SWT berfirman setelah kalimat pertama:

فَإِنْ طِبَّنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِنْهُ نَفْسًا فَكُلُوا
هَنِيئًا مَرِيئًا (النساء : 4) .

Artinya:”Kemudian jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari maskawin itu dengan senang hati, maka makanlah (ambillah) pemberian itu (sebagai makanan) yang sedap lagi baik akibatnya” (QS. An-Nisā’: 4).²⁶⁴

Selain itu, sesungguhnya Syāri’ (Allāh SWT) telah menjelaskan bagaimana menegaskan dan memelihara hak kebenaran ini. Allāh SWT memperingatkan agar berhati-hati dengan apa yang biasa dilakukan oleh banyak laki-laki pada masa Jāhiliyyah, karena mereka mengeksploitasi dan tidak memperhatikan perempuan yang ayah atau suaminya mati sehingga mereka menceritakan sejarah hidupnya tanpa berkonsultasi/bertanya dengannya. Mungkin saja mereka mencegahnya menikah sampai mati untuk memenangkan sesuatu yang berupa Semoga Tuhan memberikan hak finansialnya.²⁶⁵ Allah SWT berfirman:

ومنع الرجل أبا كان لها أو عما “²⁶³
أو جدًا أو أخا أو غيرهم، من اقتناص أي
قدر من صداقها لنفسه، اللهم إلا بطيب
نفس منها. فقال بعد الجملة الأولى
مباشرة”. al-B- *al-Mar’ah...*, h. 51

²⁶⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 100

ثم إن الشارع جل جلاله بالغ في “²⁶⁵
رعاية هذا الحق وتأكيدده، فحذر مما كان
كثير من الرجال يفعلونه في الجاهلية،
إذ كانوا يستغلون ولا يتهم على الفتاة
أو المرأة يموت والدها أو زوجها
فيتحكمون في مصيرها دون أي استشارة
لها، وربما منعوها الزواج إلى الموت

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَحِلُّ لَكُمْ أَنْ
تَرْتُوا النِّسَاءَ كَرْهًا ... (النساء
:19)

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, tidak halal bagi kamu mempusakai wanita dengan jalan paksa dan janganlah kamu menyusahkan” (QS. an-Nisā’: 19).²⁶⁶

Kemudian dia memperingatkan setelah itu tentang kasus serupa, yaitu seorang laki-laki yang memiliki istri tetapi ia membenci untuk menggaulinya (berteman dengannya). Seorang istri berhak menuntut/memiliki mas kawin (mahar) untuk dirinya, tujuannya agar terhindar dari sikap suami yang melecehkan (istri) untuk memintanya menyerahkan mahar agar lepas dari bahaya dan pelecehan terhadapnya.²⁶⁷ Allah SWT berfirman:

وَلَا تَعْضُلُوهُنَّ لِتَذَهَبُوا بِبَعْضِ مَا
آتَيْتُمُوهُنَّ، إِلَّا أَنْ يَأْتِيَنَّ بِفَاحِشَةٍ
مُبَيِّنَةٍ، وَعَاشِرُوهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ، فَإِنْ
كَرِهْتُمُوهُنَّ فَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا
وَيَجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا (النساء
: 19)

ليفوزوا بما قد متعها الله به من حقوق
مالية. فقال عز وجل

²⁶⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 104

²⁶⁷ “ ثم حذر بعد ذلك مباشرة من حالة “
مشابهة، وهي أن يكون للرجل زوجة يكره
صحبتها، ويكون لها عليه مهر، فيسيء
معاملتها ليلجئها إلى التنازل عن
مهرها في سبيل التخلص من مضارته
فقال ” وإساءته، فقال

Artinya:”Dan janganlah kamu menyusahkan mereka karena hendak mengambil kembali sebagian dari apa yang telah kamu berikan kepadanya, terkecuali bila mereka melakukan pekerjaan keji yang nyata. Dan bergaullah dengan mereka secara patut. Kemudian bila kamu tidak menyukai mereka, (maka bersabarlah) karena mungkin kamu tidak menyukai sesuatu, padahal Allah menjadikan padanya kebaikan yang banyak”. (QS. an-Nisā’: 19).²⁶⁸

Kemudian pernyataan Allāh SWT menegaskan kembali hak ini untuk perempuan/wanita, dan memperingatkan adanya suatu penipuan atau agresi terhadapnya.²⁶⁹ Allah SWT berfirman:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ اسْتِبْدَالَ زَوْجٍ مَكَانَ زَوْجٍ، وَأْتَيْتُمْ إِحْدَاهُنَّ قَنُطَارًا، فَلَا تَأْخُذُوا مِنْهُ شَيْئًا. أَتَأْخُذُونَهُ بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا. وَكَيْفَ تَأْخُذُونَهُ وَقَدْ أَفْضَى بَعْضُكُمْ إِلَى بَعْضٍ وَأَخَذْنَ مِنْكُمْ مِيثَاقًا غَلِيظًا " (النساء : 20).

Artinya:”Dan jika kamu ingin mengganti istrimu dengan istri yang lain, sedang kamu telah memberikan kepada seseorang di antara mereka harta yang banyak, maka janganlah kamu mengambil kembali daripadanya barang sedikit pun. Apakah kamu akan mengambilnya kembali dengan jalan tuduhan yang dusta dan dengan (menanggung) dosa yang nyata?” (QS. an-Nisā’: 20).²⁷⁰

4) Hak menggunakan harta

²⁶⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 104-105

²⁶⁹ “ ثم عاد البيان الإلهي فأكد هذا الحق للمرأة، وحذر من أي تحايل أو عدوان عليه،

al-B- *al-Mar’ah...*, h. 52

²⁷⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 105

Sesuatu yang dimaklumi, bahwa siapa pun yang paling berhak untuk memiliki harta benda/kepemilikan, maka ia memiliki hak pula untuk menggunakan harta miliknya itu, kecuali jika ada salah satu alasan yang kuat yang terpenuhi, dimana laki-laki dan perempuan/wanita haknya tidak setara. Bab-bab tentang transaksi dalam kitab-kitab fiqh sangat banyak penjelasannya, yang mencakup berbagai hak disposisi dalam harta benda/properti, baik itu untuk laki-laki maupun perempuan secara bersama-sama.²⁷¹

5) Hak memilih pasangan

Salah satu wujud kemandirian perempuan dari laki-laki adalah bahwa perempuan menikmati hak-hak sipilnya. Allāh SWT tidak memberikan hak untuk memilih dalam perkawinan bagi laki-laki, sehingga walinya tidak punya pilihan selain merujuk pada pendapatnya tentang perkawinan dengan siapa dia bertunangan. Hak pilihan itu diberikan bagi perempuan yang sudah dewasa, dengan syarat dia dapat memilih dengan benar. Ini adalah pendapat/doktrin dalam mazhab Maliki, Hanafi, Hadawi, dan mayoritas *Fuqahā'* (ahli hukum) dari sahabat dan tābi'īn. Dalilnya adalah dari Al-Qur'ān dimana Allah SWT berirman:²⁷²

ومن المعلوم أن من أخص وأهم²⁷¹ مستلزمات التملك ثبوت حق التصرف في المملوك، ما لم يتحقق سبب من أسباب الحجر التي يستوي فيها الرجال والنساء معا. وأبواب المعاملات في كتب الفقه تفيض ببيان حقوق التصرف المتنوعة في المملوك لكل من الرجال والنساء معا.

al-B- []al-Mar'ah..., h. 52

ومن مظاهر استقلالية المرأة عن²⁷² الرجل فيا تتمتع به من الحقوق المدنية، ماملکہا الشارع إياه من حق الاختيار في الزواج، بحيث لا يملك وليها إلا الرجوع إلى رأيها في أمر زواجها

فَلَا تَعْضَلُوهُنَّ أَنْ يَنْكِحْنَ أَزْوَاجَهُنَّ إِذَا
تَرَاضُوا بَيْنَهُمْ بِالْمَعْرُوفِ (البقرة :
232)

Artinya:”Janganlah kamu (para wali) menghalangi mereka kawin lagi dengan bakal suaminya, apabila telah terdapat kerelaan di antara mereka dengan cara yang makruf” (QS. al-Baqarah: 232).²⁷³

Yang dimaksud dengan *al-‘Aḍā* secara bahasa berarti otot yang maksudnya adalah mencegahnya. Adapun menurut sunnah, sebagaimana yang diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Ibn Majah dari riwayat hadiṣ Abdullah bin Abbas, bahwa seorang budak perempuan (gadis/perawan) mendatangi Ras-lullāh SAW, dan dia menyebutkan bahwa ayahnya adalah suaminya sedangkan dia membenci (tidak menyukainya), lalu beliau memilihkan untuk perempuan itu. [ad] seperti itu juga diriwayatkan oleh Imam an-Nisā’i dari riwayat hadiṣ Aisyah, bahwa seorang gadis menjumpainya. Dia berkata: Ayahku menikahkan aku dengan keponakannya, dan itu menjadikan keponakannya lebih merasa malu padaku sementara aku membenci hal itu. Dia berkata: Duduklah sampai datang Ras-lullāh SAW. Lalu Ras-lullāh SAW datang dan aku menyampaikan kepadanya, beliau kemudian menyampaikan kepada ayah perempuan itu dan memanggilnya untuk membicarakan masalah itu padanya. Dia berkata: Ya Rasulullah, aku menyetujui perkara pilihan ayahku, tetapi

بمن قد خطبت إليه، مادامت رشيدة
بالغة، على أن يقع اختيارها على
الكفاء. وهذا هو مذهب المالكية
والحنفية والهادوية، وجمهور من فقهاء
الصحابة والتابعين. ودليل ذلك من
” القرآن قول الله عز وجل:

al-B- [al-Mar’ah..., h. 52

²⁷³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 46-47

aku ingin memberitahu kaum perempuan bahwa masalah itu tidak ada artinya bagi ayah.²⁷⁴

b. Hak-hak Kepemilikan (الملكية)

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan, hak-hak kepemilikan diantaranya adalah, hak untuk melakukan hal-hal yang dibolehkan (*al-Mubā'āt*), hak melakukan akad terhadap harta, hak menerima pemberian milik orang lain, hak menerima warisan dan hak menerima hibah atau []adaqah.

Ia mengatakan, telah menjadi suatu ketetapan bahwa hak atas kepemilikan itu juga merupakan hak seorang perempuan sebagaimana hak laki-laki, tanpa ada perbedaan apapun. Hal ini mengandung arti bahwa sumber kepemilikan bagi mereka adalah sama. Sebagaimana kita ketahui, bahwa sumber atas kepemilikan itu adalah: adanya ijin, kontrak/perjanjian keuangan, adanya hak kepemilikan atas harta benda/properti, adanya hak warisan, hak untuk menghibahkan dan

والعضل هو المنع . أما من السنة “ 274
فما رواه أحمد وأبو داود وابن ماجه من
حديث عبد الله بن عباس، أن جارية بكرا
أتت النبي فذكرت أن أباه زوجها وهي
كارهة، فخيرها رسول الله صلعم . . ومثله
ما رواه النسائي من حديث عائشة أن
فتاة دخلت عليها. فقالت: إن أبي زوجني
من ابن أخيه يرفع بي خسيسته وأنا
كارهة. قالت: اجلسي حتى يأتي رسول الله.
فجاء عليه الصلاة والسلام فأخبرته،
فأرسل إلى أبيها فدعاه فجعل الأمر
إليها . فقالت : يا رسول الله، قد أجزت
ما صنع والدي ولكن أردت أن أعلم النساء
. أن ليس للآباء من الأمر شيء .
al-B- [] *al-Mar'ah...*, h.

hukum filantropi lainnya. Sumber-sumber ini merupakan sumber hak atas kepemilikan bagi laki-laki dan perempuan.²⁷⁵

c. Hak Kesetaraan (المساواة).

1) Hak untuk bekerja dan menerima upah

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan, salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara bagi pria dan wanita untuk bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan. Jika pemberi kerja berkomitmen untuk menjadikan orang yang ditugaskan bekerja sesuai royalty yang diminta, maka prestasi kerja yang dilaksanakan tersebut harus mendapatkan upah yang penuh, setelah pekerjaan selesai sepenuhnya dilaksanakan, terlepas dari jenis apa saja pekerjaannya. Tidak ada pengecualian yang dibuat kecuali kontrak khusus yang disepakati bersama antara dua pihak.²⁷⁶

وإذ قد ثبت أن التملك حق للمرأة²⁷⁵ “ كما هو حق للرجل، دون أي تفریق، فذلك يستلزم أن مصادر الملكية بالنسبة إليهما واحدة .. ومن المعلوم أن مصادر الملكية هي: إحرار المباحات، والعقود المالية، والتولد من المملوك، والخلفية أي الميراث، والهبات وما في حكمها من الصدقات. فهذه المصادر هي مصادر التملك لكل من الرجل والمرأة
al-B- [] al-Mar'ah..., h. 53 “على السواء

وقد كان من آثار ذلك تساوي الرجل²⁷⁶ “ والمرأة في الأجر على العمل. إذ إن استحقاق الأجر نتيجة عقد على عمل مشروط بأجر. ومن الأحكام المعروفة في الشريعة

2) 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 adalah kebenaran yang diungkapkan oleh Rasulullah SAW, ia yang mengatakan²⁷⁷ :

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan, perlindungan Allah itu adalah satu, Ia melindungi siapa saja yang lebih rendah selain mereka. Orang-orang yang beriman sebagian dari mereka akan melindungi sebagian yang lain, maksudnya adalah, tugas Tuhan itu adalah satu. Tugas yang diberikan Tuhan kepada hamba-hambaNya adalah 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. Tak seorang pun pada saat itu, siapa pun dia, dapat mengabaikan tugas

الإسلامية أن الأجر، أو الجعل، إنما يستقر في مقابل العمل وجودته، لا في مقابل العامل ونوعه أذكر هو أو أنثي. فإذا التزم رب العمل على جعل لمن ينجز 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-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 53

بقي أن تعلم أن في الشريعة “²⁷⁷ الكفالة، للأشخاص. وهو الحق الذي عبر عنه رسول الله صلعم بقوله *Ibid*, h. 53-54

dan perlindungan, yang mungkin dapat ia berikan kepada siapa pun yang dia inginkan. Semoga Tuhan,.. kecuali orang yang belum pernah dipidana atau mendapatkan putusan pengadilan, tentu harus menjalani ketentuan hukum yang berlaku, atau ia sebagai pahlawan perang. Dalam hal ini, hak untuk melakukan sewa menyewa tidak berlaku dan tidak ada nilainya, terlepas dari apa sumbernya.²⁷⁸

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan, perempuan memiliki tanggungjawab penuh seperti tanggungjawab laki-laki, sama halnya dengan orang yang diinginkannya. Oleh karena itu, tidak boleh bagi seorang penguasa (hakim) atau siapa saja untuk melanggar aturan di sekitar lingkungannya. Hak sekitar lingkungan ini tidak dapat dibatalkan selama hanya satu hal yang terus berjalan, yaitu putusan pengadilan yang memberatkan hukuman atas seseorang karena terkait dengan kejahatannya. Dalam pelaksanaan putusan ini, Rasulullah SAW berkata kepada Ummi Hani, saudara perempuan Al- [] bin Abi ṣālib ra, ia datang untuk mengeluh kepadanya bahwa ia mempekerjakan seorang laki-laki musyrik, yang mengaku sebagai

ذمة الله واحدة، يجير عليهم أدناهم. “²⁷⁸ والمؤمنون بعضهم موالى بعض دون الناس”. ومعنى: ذمة الله واحدة، أن الذمة التي يمتع الله بها عباده، فيورثهم بها حق الإجارة والكفالة والولاية للآخرين، واحدة بالنسبة إليهم جميعا، لا فرق بين ذكر منهم وأنثى. فلكل منهم ذمة محترمة بوسعه أن يجير بها من يشاء من الناس ويجعله في ذمته وحماه. وليس لأحد حينئذ، أيا كان، أن يخرق ذمته، ويتجاهل الحماية التي قد يضيفها على من يشاء من الناس. اللهم إلا أن يكون الشخص المجار مدانا بحكم قضائي مبرم يخضعه لعقاب شرعي، أو يكون حربيا مقاتلا، فإن الإجارة له باطلة لا قيمة لها أيا كان مصدرها *Ibid*, h. 54

anak angkat ibunya (ibu Ali ra), bahwa ia telah membunuhnya: Kami telah mempekerjakan orang yang telah engkau pekerjakan wahai ummi Hani. Penting bagi kita untuk mengikuti bagian-bagian dari hak yang berasal dari hak kelayakan yang ditetapkan oleh Islam untuk perempuan. Kita hendaknya berpegang teguh pada ayat al-Qurān yang mencakup seluruh bagian-bagiannya.²⁷⁹ Allah SWT berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ
أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ، يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ

279 فللمرأة ذمة تامة كذمة الرجل “
سواء بسواء، تجير بها من تشاء من
الناس، ومن ثم فلا يحل لحاكم أو قاض أو
أي من الناس أن يخرق جوارها .. ولا
يلغي حق هذا الجوار مادام مستمرا إلا
شيء واحد، هو أن يصدر حكم قضائي
بتجريم الشخص المجار وإخضاعه للعقاب
وتطبيقا لهذا الشرعي المتعلق بجريمته.
الحكم، قال رسول الله صلعم لأم هانئ أخت
علي بن أبي طالب رضي الله عنهما، وقد
جاءت تشكو إليه أنها أجارت رجلا من
المشركين زعم ابن أمها. أي علي رضي الله
عنه - أنه قاتله: قد أجرنا من أجرنا يا
أم هاني. ويغنيانا عن تتبع جزئيات
الحقوق المنبعثة عن حق الأهلية الذي
أرساه الإسلام للمرأة، أن نقف عند هذه
الآية القرآنية الجامعة لأشتات هذه
”الجزئيات كلها، وهي قول الله عز وجل

Ibid, h. 54-55

وَرَسُولُهُ ، أَوْلِيكَ سَيَرَحْمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ (التوبة : 71) .

Artinya:”Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana” (QS. At-Taubah: 71).²⁸⁰

Ayat ini menegaskan apa yang disebut perwalian timbal balik antara laki-laki dan perempuan dalam semua aspek kehidupan. Ini hanya dapat dicapai melalui integrasi kelayakan di masing-masing keduanya.²⁸¹

3) Hak melakukan tindakan hukum

Muhammad Sa’id Ramaḍān al-B- □□ mengatakan, tidak peduli seberapa banyak kamu merenungkan hukum yang lalu (kuno), merenungkan hukum modern, serta hukum buatan manusia. Kamu tidak akan menemukan apa pun seperti apa yang ditetapkan al-Qur’ān dalam hal prinsip. Saling menjaga antara laki-laki dan perempuan, yang semua bagian itu terkait dengan hak dan syarat bagi laki-laki dan perempuan. Kamu dapat menyadari apa yang telah kami sebutkan, bahwa Islam hanya menetapkan hak ini untuk perempuan, dengan segala konsekuensi dan persyaratannya sejak awal keberadaannya. Al-Qur’ān 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 Islam. Jadi, apa yang telah kami sebutkan di sini bahkan apa yang telah kami sebutkan tentang hal itu,

²⁸⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān...*, h. 266

²⁸¹ “ فقد قررت هذه الآية ما يسمى “
بالولاية المتبادلة بين الرجل والمرأة
في سائر شؤون الحياة . ولا يتحقق ذلك إلا
بتكامل الأهلية في كل منها” . al-B- □□ *al-Mar’ah...*, h. 55

seperti penerapan hak agar memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan oleh hukum Islam.²⁸²

Secara spesifik, hak-hak sipil tersebut berikut “hak-hak sipil pekerja” atau (hak-hak warga negara yang bekerja) diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan masing-masing negara. Setiap hak-hak sipil itu sangat bervariasi dari satu negara dengan negara yang lain. Di Indonesia, hak-hak

ومهما تأملت في الشرائع “²⁸² والقوانين الوضعية القديمة والحديثة، فلن تجد في شيء منها هذا الذي قضى به القرآن من مبدأ الولاية المتبادلة بين الرجل والمرأة، التي إليها مرد سائر الجزئيات المندرجة في حق الأهلية لكل من الرجل والمرأة على السواء. و بوسعك أن تتبين مما قد ذكرناه، أن الإسلام إنما أرسى هذا الحق للمرأة، بكل نتائجه ومستلزماته، منذ فجر وجوده. فالقرآن هو مصدر هذا الحق، كما قد رأيت، لكل من الرجل والمرأة على السواء. وهو ينبوع المبادئ والأحكام إذن، فما قد ذكرناه الإسلامية كلها. هنا، بل ما قد ذكرنا به، من تطبيقات حق الأهلية الذي أرسته الشريعة الإسلامية للمرأة، ليس تحديثاً أو تطويراً منا 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 أمانة عن مضامنه ودخائله.

Ibid, h. 55

sipil pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup:

- a) Hak atas kesempatan dan pelatihan kerja
- b) Hak atas hubungan kerja yang adil dan layak
- c) Hak atas upah
- d) Hak atas kebebasan berserikat
- e) Hak mogok kerja
- f) Hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak
- g) Hak pekerja wanita dan pekerja anak
- h) Hak atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan kesejahteraan sosial.²⁸³

2. Konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□□ Dan Hubungannya Dengan Hak-Hak Prioritas.

a. Prioritas bekerja

Naluri hidup manusia yang pertama-tama ialah mempertahankan hidup. Untuk bisa mempertahankan dan melanjutkan hidup, manusia butuh makan, pakaian dan tempat tinggal. Disamping itu juga memerlukan pemeliharaan dan pengembangan jiwa, pergaulan serta hiburan, belajar dan sebagainya. Makanan pakaian dan tempat tinggal disebut kebutuhan materil dan merupakan kebutuhan primer/pokok bagi hidup manusia. Sedangkan

²⁸³ Sahat Lumban Raja, *Hak-Hak Buruh* (Medan: KPS, 2005), h. ix-xii

pemeliharaan dan pengembangan jiwa serta pikiran disebut kebutuhan sepirituil dan merupakan kebutuhan sekunder bagi hidup manusia.

Kebutuhan materil sebagai kebutuhan primer bersifat mutlak bagi kelangsungan hidup manusia. Sedangkan kebutuhan hidup spirituil sebagai kebutuhan sekunder bersifat relatif, tetapi perlu dan penting bagi kelangsungan hidup manusia untuk maju dan mengembangkan diri dengan baik. Dengan demikian kehidupan manusia dapat berlangsung dengan baik apabila kebutuhan primer dan kebutuhan sekundernya terpenuhi. Supaya kebutuhan tersebut terpenuhi maka manusia harus bekerja. Oleh karena itu tujuan bekerja adalah agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik primer maupun sekunder.²⁸⁴

Dalam konsep *al-Maml-kiyah*, tujuan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam hak-hak sipil merupakan bagian dari tujuan syari'at (*maqāḍ al-asy-Syari'ah*) yaitu: (حفظ النفس , حفظ العرض المال , حفظ العرض), atau yaitu dalam rangka memelihara eksistensi kehidupan jiwa, memenuhi tuntutan untuk mendapatkan harta dan bahkan untuk menjaga kehormatan. Oleh sebab itu, hubungan keduanya (hak-hak sipil dan konsep *al-Maml-kiyah*) merupakan satu kesatuan atau sistem yang memberikan arahan dalam mengambil keputusan agar tidak bertentangan dengan aturan Syāri'.

²⁸⁴ Raja, *Hak...*, h. 1

b. Prioritas makanan, pakaian dan tempat tinggal

Makanan, pakaian dan tempat tinggal adalah kebutuhan materil dan merupakan kebutuhan primer/pokok bagi hidup manusia. Dan supaya kebutuhan tersebut terpenuhi maka manusia harus bekerja. Ini menunjukkan suatu tuntutan yang bersifat prioritas dan wajib dilakukan dengan tujuan untuk menjaga kehidupan, yang dalam konsep *al-Mamlukiyah* berfungsi menjaga keseimbangan sosial masyarakat. Caranya adalah dengan mengutamakan “bekerja” sebagai hak-hak kemanusiaan/hak-hak sipil (hak-hak setiap warga negara) yang disesuaikan dengan kaidah *al-Awlawiyyāt* (memilih yang lebih prioritas).

Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- [] menjelaskan: Bahwa tatkala suatu tuntutan atas pekerjaan dan tugas profesi bersinggungan dengan hukum keluarga dan masyarakat, maka tidak dapat terelakkan lagi ketika itu harus memilih satu diantara hal-hal yang utama/prioritas. Yaitu mengutamakan yang paling utama lalu berikutnya yang lebih rendah dan yang lebih rendah. Tentu dengan memperhatikan hal-hal yang bersifat pokok (*primer*), kemudian yang bersifat kebutuhan (*skunder*) dan yang bersifat kebaikan (*tersier*), yaitu pada berbagai masalah atau kepentingan yang ada pada masyarakat.²⁸⁵

Dari tingkat kebutuhan di atas, dapat dipahami dengan jelas bahwa syar[ah] menginginkan setiap individu memperhatikan kesejahteraan dan kemaslahatan dalam kehidupan mereka. Asy-Syātibi menggunakan istilah ma[la]at dan mafsadat untuk menggambarkan tujuan syar[ah] ini (*maqā[li]d asy-Syar[ah]*). Ia mengatakan: “Maṣlahat yang dibolehkan menurut syara’

²⁸⁵ al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 64

begitu juga mafsadat yang ditolak adalah yang berkaitan dengan keberlangsungan hidup di dunia menuju kehidupan yang lain. Tidak mengikuti hawa nafsu dalam mendapatkan suatu ma^lā^l at yang biasa, tidak pula menolak kerusakan yang biasa”.²⁸⁶ Yaitu segala maslahat yang mencakup aktivitas ibadah, ketenteraman, kecukupan sandang pangan, ekonomi produksi, konsumsi, dan jaminan keamanan yang melindungi hak-hak setiap individu, sebagaimana tercakup dalam tujuan syar^lah yang harus diikuti sebagai kewajiban agama untuk memperoleh kebaikan di dunia dan akhirat.²⁸⁷

Dengan demikian, tuntutan bekerja untuk memenuhi kebutuhan makan, pakaian dan tempat tinggal, serta seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang hamba/manusia mengandung makna maslahat (disebut sebagai kebutuhan). Pemenuhan kebutuhan dalam pengertian tersebut merupakan tujuan dari *maqā^lid^l asy-Syar^lah*, dan memelihara setiap maslahat ini adalah wajib dalam agama. Setiap manusia berkewajiban untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahannya. Segala penyelesaian permasalahan tersebut terkait dengan (kemaslahatannya) dalam Islām merupakan suatu

²⁸⁶ Ab^lī āk Ibrāh^lm bin M- sā bin Mu^l ammad al-Lakhm^lasy-Syā^lal-*Muwāfaqāt* (Al-‘Aqrabiyyah: Dār Ibni ‘Affān, 1997), h. 63

قال الشاطبي: "المصالح المجتلبة شرعا والمفاسد المستدفة انما تعتبر من حيث تقام الحياة الدنيا للحياة الاخرى, لا من حيث أهواء النفوس في جلب مصالحها العادية أو درء مفسدها العادية"

²⁸⁷ *Ibid*, h. 63-66

pemenuhan kebutuhan. Sejalan dengan itu, Abraham Harold Maslow²⁸⁸ dalam konsep pemikirannya “*hierarchy of needs*” menjelaskan, bahwa garis hirarki kebutuhan manusia berdasarkan skala prioritasnya yang terdiri dari:²⁸⁹

- 1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*), mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti makan dan minum. Jika belum terpenuhi, kebutuhan dasar ini akan menjadi prioritas manusia dan mengenyampingkan seluruh kebutuhan hidup lainnya.
- 2) Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*), mencakup kebutuhan perlindungan terhadap gangguan fisik dan kesehatan serta krisis ekonomi.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), mencakup kebutuhan akan cinta, kasih akung dan persahabatan. Tidak terpenuhinya kebutuhan ini akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*), mencakup kebutuhan terhadap penghormatan dan pengakuan diri. Pemenuhan kebutuhan ini akan mempengaruhi rasa percaya diri dan prestise seseorang.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*), mencakup kebutuhan memberdayakan seluruh potensi dan kemampuan diri. Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi.

Dari kelima teori kebutuhan “*hierarchy of needs*” ini, ada kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*), yang mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti makan dan minum. Tingkat kebutuhan ini menempati prioritas pertama, dan salah satu cara untuk menutupi kebutuhan ini adalah dengan bekerja. Dengan demikian persoalan bekerja, yang mencakup perlindungan hak-hak dasar pekerja seperti keamanan, hak upah, hak istirahat atau cuti juga merupakan bagian dari kebutuhan utama/prioritas yang sejalan dengan

²⁸⁸ Abraham Harold Maslow lahir pada 1 April 1908 di Brooklyn, New York, lahir dari kalangan imigran Yahudi Rusia.

²⁸⁹ Abraham H. Maslow, *Motivation And Personality* (tt: Row Publishers, 1954), h. 35-47

tujuan dari *maqāḍid asy-Syarāh*, yaitu *Īfzu an-Nafs* (menjaga jiwa) dan *Īfzu al-Māl* (menjaga harta).

Sebagai ringkasan, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan hak-hak sipil pekerja sebagai bagian dari hak-hak kemanusiaan yang memiliki hikmah dan tujuan untuk merealisasikan keseimbangan sosial masyarakat, yang menjunjung tinggi nilai-nilai kesetaraan yang manusiawi. Nilai-nilai inilah yang menjadi dasar ketentuan penetapan hak-hak warga negara (hak-hak sipil) sesuai dengan skala prioritasnya (tingkatan *al-Awlawiyat*), dan ini pula-lah nilai-nilai humanisme yang dikemukakan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- dalam menjelaskan hak-hak sipil pekerja.

E. Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- Dalam Menetapkan Hukum Tentang Hak-hak Pekerja

4. Metode Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- dalam menjelaskan hukum tentang hak-hak sipil pekerja menggunakan metode *istiḥāḍ*²⁹⁰ sebagai

²⁹⁰“Metode *Istiḥāḍ* adalah metode dengan menuangkan segala kemampuan berfikir untuk sampai kepada hukum syara' dengan menggunakan pendekatan terhadap kaidah-kaidah umum (*kullīy*) mengenai masalah yang mungkin digunakan pendekatan kaidah-kaidah umum tersebut, dan tidak ada naṣ yang khusus atau dukungan ijma' terhadap masalah itu. Selain itu tidak mungkin pula diterapkan metode *qiyās* atau metode *istiḥāḍ* terhadap masalah itu”. Ade Dedi Rohayana, *Ilmu Ushul Fiqih* (Pekalongan: STAIN Press, 2005), h. 201

Menurut al Yasa' Abubakar, metode *Istiḥāḍ iyyah* adalah “Kegiatan penalaran terhadap naḥ (al-Qurān dan sunnah Ras-lullah SAW) yang bertumpu pada penggunaan pertimbangan maslahat dalam upaya untuk: *pertama*, menemukan (merumuskan atau membuat) hukum syara' dari sesuatu masalah (aturan fiqih dan siyāsah syar'iyah). *Kedua*, merumuskan atau membuat pengertian (definisi) dari sesuatu perbuatan (perbuatan hukum). Adapun maslahat secara sederhana adalah kemaslahatan, pemenuhan keperluan, perlindungan kepentingan, mendatangkan kemanfaatan bagi orang perorang dan masyarakat,

indikatornya adalah: Ia menjelaskan tentang persoalan masalah manusia dalam bekerja dengan mempertimbangkan prioritas keutamaannya. Dalam kitab “*al-Mar’ah Baina Ṭughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā’if at-Tasyrī’ ar-Rabbān*” Muḥammad Saīd Ramaḥān al-B- menegaskan:

Suatu tuntutan atas pekerjaan dan tugas profesi, yang jika bersinggungan dengan hukum keluarga dan masyarakat maka harus dipilih satu diantara yang prioritas. Ia mengutamakan yang paling utama, lalu berikutnya yang lebih rendah dan yang lebih rendah. Tentunya dengan memperhatikan hal-hal yang bersifat pokok, kemudian yang bersifat kebutuhan dan kemudian yang bersifat kebaikan, yaitu pada berbagai masalah atau kepentingan yang ada pada masyarakat. Dengan demikian, memilih yang lebih utama tersebut berarti suatu prioritas atas beberapa hal yang baik-baik.²⁹¹

Ia menegaskan: Ukuran/standar (*Lawābi*) suatu masalah dalam syari’at Islām menurutnya adalah: *Pertama*, masalah yang dimaksud itu harus tercakup dalam tujuan (*maqāḍīd Syāri’*) atau tujuan sang pembuat hukum (Allāh SWT). *Kedua*, masalah yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan kitab (al-Qur’ān). *Ketiga*, masalah yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan sunnah. *Keempat*, masalah yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan *qiyās*. *Kelima*,

serta menghindari kemudaratan, mencegah kerusakan dan bencana dari orang perorangan dan masyarakat, bahkan (untuk kepentingan umum). Abubakar, *Metode...*, h. 35

غير أن الأعمال الوظيفية والمهنية “²⁹¹ عندما تتزاحم بحكم المتطلبات الأسرية والاجتماعية، فلا مناص عندئذ من اتباع ما يقتضيه سلم الأولويات، في تفضيل الأهم، فمادونه، فمادونه، من حيث رعاية الضروريات ثم الحاجيات ثم التحسينيات. من مصالح المجتمع. al-B- *al-Mar’ah...*, h. 64

masla'at yang dimaksud itu tidak bertentangan dengan masla'at yang lebih besar, atau juga tidak bertentangan dengan masla'at yang setara dengannya.²⁹²

Al Yasa' Abubakar dalam kitabnya "*Metode Istiḥāḥ iyyah*" mengatakan: Sekiranya diringkaskan, maka penalaran *Istiḥāḥ iyyah* harus memenuhi empat syarat: *pertama*, penalaran tersebut harus bertumpu pada pertimbangan maslahat (tempatnyanya maslahat yang hakiki). *Kedua*, maslahat yang ada dalam perbuatan itu harus sejalan dengan maslahat yang ada dalam naḥī (prinsip-prinsip syari'ah). *Ketiga*, kesejajaran antara maslahat seperti tersebut dalam syarat yang kedua diperoleh melalui langkah-langkah tertentu. *Keempat*, kesimpulan yang diambil adalah untuk menemukan atau memberikan hukum syara' atas sesuatu perbuatan (hukum), atau membuat definisi (konsepsi) atas sesuatu perbuatan (hukum).²⁹³

Menurutnya, empat syarat penalaran *Istiḥāḥ iyyah* diatas sekiranya dijabarkan menjadi langkah-langkah yang lebih praktis, konkret, komprehensif dan sistematis maka akan menjadi tujuh langkah penalaran *Istiḥāḥ iyyah* sebagai berikut.²⁹⁴

- 1) Mengetahui kategori-kategori kemaslahatan yang menjadi tujuan Allāh dalam menurunkan syari'at yang diperlukan manusia untuk mempertahankan, menyelamatkan dan bahkan meningkatkan kualitas kehidupan mereka, yang sudah dirumuskan oleh para ulama berdasarkan penelitian induktif (*Istiqra' Manawī*) atas naḥī yang ada. Dengan kata lain, mengetahui kategori-kategori perbuatan berdasarkan keperluan manusia atas perbuatan tersebut serta perlindungan yang diberikan naḥī kepadanya, yaitu *maqāḥid al-ḥar-riyyāt, al-ḥajiyāt* dan *at-Taḥsīnīyyāt*.

²⁹² al-B- *Ḥikmah al-Dawābīḥ...*, h. 114

²⁹³ Abubakar, *Metode...*, h. 72

²⁹⁴ *Ibid*, h. 73-75

- 2) Mengidentifikasi (mencari hakikat dari) perbuatan yang ingin ditentukan hukum syara'nya secara sungguh-sungguh dan seoptimal mungkin. Maksudnya mempertimbangkan semua aspek yang perlu bahkan mungkin untuk dipertimbangkan, sehingga diketahui secara meyakinkan (hakiki) apakah perbuatan itu mengandung (mendatangkan) kemaslahatan atau tidak. Atau untuk mengetahui apa yang harus dilakukan agar perbuatan tersebut dapat mendatangkan manfaat atau dapat menghilangkan mu^harat.
- 3) Menghimpun na^h yang berkaitan dengan masalah yang sedang dibicarakan, baik na^h khusus maupun na^h umum. Menghimpun dan menguraikan na^h umum diperlukan untuk mengetahui prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya, yang pada giliran berikutnya diperlukan untuk mengetahui kejelasan (relevansi, munasabah) antara masalah yang ditemukan dalam perbuatan baru (yang akan ditetapkan hukumnya) dengan hukum yang akan dipilih (ditentukan) untuk perbuatan tersebut. Prinsip-prinsip ini perlu diketahui karena akan digunakan sebagai ukuran untuk menilai kesejajaran antara kemaslahatan pada langkah pertama dengan identifikasi pada langkah kedua. Adapun menghimpun na^h khusus yang berkaitan atau lebih tepatnya na^h ha^h yang dianggap dekat (berhubungan) dengan perbuatan (masalah) yang akan diselesaikan hukumnya itu perlu dilakukan untuk mengetahui bahwa perbuatan tersebut memang tidak mempunyai na^h khusus yang dapat dinalar secara langsung.
- 4) Meneliti dan mempelajari pendapat para ulama masa lalu tentang masalah yang akan dicari ketentuan hukumnya itu, sekiranya masalah ini sudah pernah mereka bahas, meliputi dalil dan metode yang mereka gunakan, serta kesimpulan (hukum dan konsep) yang telah mereka capai. Adapun untuk masalah baru yang (kuat dugaan) belum pernah dibahas, langkah ini tetap diperlukan untuk mengetahui bahwa masalah tersebut belum pernah dipecahkan. Secara sederhana kegiatan ini dilakukan dengan mempelajari dan meneliti sejarah perkembangan pemikiran dan pengamalan fiqih, serta mazhab-

mazhab fiqih yang ada, baik yang masih hidup dan berkembang pada masa sekarang maupun yang sudah mati dan tidak mempunyai pengikut lagi.

- 5) Mempelajari adat istiadat (budaya) dari kaum atau masyarakat muslimin yang kepada mereka hasil istinbat (ijtihad) itu akan diberlakukan. Mempelajari adat ini perlu, karena adat yang baik yang sejalan dengan fiqih tidak harus diubah dan dapat terus dipertahankan. Sebaliknya, hasil ijtihad para ulama dari masyarakat muslim dengan adat yang berbeda boleh saja tidak diberlakukan dan diganti dengan ijtihad baru. Al Yasa' Abubakar menambahkan, sistem (hukum, ekonomi dan sebagainya) yang ada dan berlaku dalam suatu masyarakat adalah bagian dari adat (budaya) mereka.
- 6) Menggunakan hasil dan capaian ilmu pengetahuan dan teknologi modern dalam kegiatan penalaran ini, pada semua tingkatannya. Hasil capaian ilmu pengetahuan dan teknologi perlu dipertimbangkan dan digunakan, karena biasanya apa yang dihasilkan dan dijelaskan oleh ilmu pengetahuan relative telah terukur dan tersistematisasi bahkan terbukti kemanfaatannya atau kemubaratannya.
- 7) Mendalami dan menela'ah secara luas enam poin diatas, dan setelah itu menentukan suatu aturan hukum, atau merumuskan pengertian dari suatu perbuatan hukum, sebagai kesimpulan akhir dari rangkaian kegiatan ini.

Berkaitan dengan langkah penalaran *Istidlālīyyah* untuk suatu prioritas, Yusuf al-Qardāwi mengatakan: "Fiqih prioritas (hukum memilih yang lebih utama) berhubungan dengan macam-macam fiqih yang lain, diantaranya dengan fiqih perbandingan. Dan menurutnya, ini telah dibahas dalam buku *Awlāwīyyāt al-ʿArakah al-Islāmiyyah* (Prioritas Gerakan Islām), yang di

dalamnya dikutip beberapa pandangan *Syeikh al-Islām* Ibnu Taimiyah”.

Beberapa pokok dalam kajian fiqih perbandingan itu adalah:²⁹⁵

- a. Perbandingan antara hal-hal yang baik (*maḥālīl*) atau hal-hal yang bermanfaat (*manāfi*) atau kebaikan-kebaikan yang disyari’atkan antara satu dengan yang lain.
- b. Perbandingan antara hal-hal yang merusak (*mafāsīd*) atau yang berbahaya (*muḥār*) atau kejahatan-kejahatan yang dilarang antara satu dengan yang lain.
- c. Perbandingan antara *maḥālīl* dan *mafāsīd* atau maslahat-maslahat dan kerusakan-kerusakan jika keduanya muncul dalam waktu yang sama.

Fiqih perbandingan begitu pula fiqih prioritas mengharuskan kita untuk:²⁹⁶

- a. Mendahulukan yang pokok atau *primer* (الضرورية) dari pada kebutuhan atau *skunder* (الحاجية), apalagi yang bersifat kebaikan atau *tersier* (التحسينية).
- b. Mendahulukan kebutuhan *skunder* (الحاجية) dari pada *tersier* (التحسينية).

Yusuf al-Qarḥāwī mengatakan: *al-ḥār-riyyāt* itu juga berjenjang dan menurut para ulama ada lima, yaitu: memelihara agama, jiwa, keturunan, akal dan harta. Bahkan sebagian ulama menambahkan menjadi enam yakni kehormatan. Agama merupakan urutan yang pertama dan yang paling penting. Ia diprioritaskan dari pada seluruh kepentingan yang lain bahkan

²⁹⁵ Yusuf al-Qarḥāwī, *Fī Fiqhi al-Awlāwīyāt: “Dirāsah Jadīdah Fī Ḍau’l al-Qur’ān wa as-Sunnah*, terj. Moh. Nurhakim, *Fiqih Prioritas: Urutan Amal Yang Terpenting Dari Yang Penting* (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), h. 35

²⁹⁶ *Ibid*, h. 35-36

sampai terhadap jiwa sekali pun. Sedangkan berikutnya adalah jiwa, yang dalam hal ini diprioritaskan dari pada yang lainnya.²⁹⁷

Terkait dengan “*Metode Istiḥāḥiyah*” dalam penetapan hukum mazhab fiqh kontemporer di Indonesia, Kasuwi Saiban dalam bukunya “*Metode Penetapan Hukum Islām: Membangun Mazhab Fiqh Kontemporer di Indonesia*”, ia menjelaskan: bahwa dalam hal perkembangan Hukum Islām di Indonesia terdapat tiga organisasi besar yang selama ini punya pengaruh dalam memutuskan permasalahan hukum, yaitu: Muhammadiyah, Nahdhatul Ulama (NU) dan Majelis Ulama Indonesia (MUI). Dalam penetapan hukum Muhammadiyah mempunyai lembaga otonom yang diberi nama *Lajnah Tarjih* Nahdhatul Ulama mempunyai lembaga *Baḥsul Masā'il*, sedangkan MUI mempunyai Komisi Fatwa. Ketiga lembaga tersebut mempunyai tugas dan fungsi yang sama, yaitu menetapkan suatu permasalahan Hukum Islām dengan metode yang telah ditetapkan masing-masing.²⁹⁸

Kasuwi Saiban menjelaskan, bahwa ketiga lembaga tersebut dalam metode ijtihad yang digunakan, semuanya menggunakan *Metode Istiḥāḥiyah*, walaupun redaksi istilah yang digunakan dalam menjelaskan metode tersebut berbeda-beda. Muhammadiyah, dalam metode ijtihad yang digunakan oleh *Lajnah Tarjih* dalam menetapkan suatu masalah hukum dengan menggunakan metode *Bayān*, *Qiyās* dan *Istiḥāḥ*²⁹⁹ Nahdhatul Ulama juga mempunyai lembaga otonom yang diberi nama *Lajnah Baḥsul*

²⁹⁷ *Ibid*, h. 36

²⁹⁸ Kasuwi Saiban, *Metode Penetapan Hukum Islām: Membangun Mazhab Fiqh Kontemporer di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2019), h. 116

²⁹⁹ *Ibid*, h. 117-118

Masā'il Nahdhatul Ulama (LBMNU). Lembaga ini bertugas untuk menghimpun, membahas dan memecahkan masalah-masalah yang *mauḍū'iyah* (tematik) dan *wāqi'iyah* (aktual). Walaupun secara langsung tidak menyebutkan *Metode Istiḥāḍiyah* sebagai metode yang digunakan dalam memecahkan masalah, *Lajnah Baḥsul Masā'il Nahdhatul Ulama* (LBMNU) menggunakan metode *Ibārah al-Kitāb*, yaitu: dengan mengambil pendapat para ulama yang telah dibukukan dalam kitab-kitab klasik. Jika tidak terdapat perselisihan maka pendapat yang ada langsung dijadikan dasar hukum.³⁰⁰ Demikian pula Majelis Ulama Indonesia (MUI), metode yang digunakan oleh lembaga ini dalam menetapkan hukum adalah: *pertama*, mendasarkan pada al-Qur'ān dan sunnah Rasul yang mu'tabar. *Kedua*, Jika tidak ditemukan dasar hukum dalam al-Qur'ān dan sunnah, maka dalam menetapkan hukum, Komisi Fatwa mendasarkan pada dalil hukum yang lain seperti: *Ijmā'*, *Qiyās*, *Istiḥāḍiyah*, *Maḥalāh Mursalah*, dan *Sad az-Zarī'ah*.³⁰¹

5. Asas-Asas Hukum Ijtihad Muḥammad Sa'id Ramaḍān al-B- □□

Dalam Menetapkan Hukum Tentang Hak-Hak Sipil Pekerja

Asas mempunyai beberapa pengertian, salah satunya adalah kebenaran yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat. Selain itu, juga berarti asas atau pondasi. Asas kata berarti bukti untuk menguatkan suatu keterangan. Oleh karena itu, bila kata asas dihubungkan dengan kata hukum sehingga menjadi asas hukum, berarti kebenaran yang dipergunakan sebagai tumpuan berpikir dan alasan dalam mengemukakan suatu argumentasi,

³⁰⁰ *Ibid*, h. 123

³⁰¹ *Ibid*, h. 135

terutama dalam penegakan dan pelaksanaan hukum. Hal ini berfungsi sebagai rujukan untuk mengembalikan segala masalah berkenaan dengan hukum.³⁰²

Dalam konsep *al-Maml-kiyyah*, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B-□□ mengemukakan beberapa poin terkait dengan hak-hak sipil pekerja yang dibangun berdasarkan asas-asas Hukum Islām, yaitu:

e. Asas Kebebasan

Kemerdekaan dan kebebasan menurut Izomiddin merupakan kesempurnaan dalam pengabdian, yang diperoleh pada kebebasan (kemerdekaan), dan kesempurnaan kebebasan itu tercapai dalam pengabdian. Kebebasan (kemerdekaan) bukanlah belenggu penjajahan, atau bebas dengan melakukan apa saja yang keji seperti yang digambarkan oleh segelintir manusia, yaitu bebas dari pada sempurna yang kadang-kadang tercapai dengan menahan sesuatu. Prinsip kebebasan dalam hukum Islam menghendaki agar agama/hukum Islām disampaikan tidak berdasarkan paksaan, tetapi berdasarkan penjelasan, demonstrasi dan argumentasi. Kebebasan yang menjadi prinsip hukum Islam adalah kebebasan dalam arti luas yang mencakup berbagai macamnya, baik kebebasan individu maupun kebebasan kelompok.³⁰³

Kebebasan individu bukannya mutlak dan tanpa alasan, melainkan dibatasi oleh dua hal yaitu pertama, individu bebas bergerak di bidang ekonomi dengan syarat tidak melanggar dan memperkosa hak-hak orang lain

³⁰² Adam, *Hukum...*, h. 171-172

³⁰³ Izomiddin, *Pemikiran...*, h. 65-66

atau membahayakan kepentingan (masyarakat). Kedua, dia harus mengambil cara halal dan tidak mengamalkan cara haram untuk mengamalkan cara haram untuk mencari penghidupan dan tidak mengambil benda-benda yang diharamkan. Demikian pula, tidak seorang pun berhak memenjarakan kebebasan manusia. Kebebasan ini mempunyai batasan yang jelas dalam syari'ah, yaitu kebebasan yang diikat dengan tanggungjawab sosial berlandaskan nilai utama Tauhid.³⁰⁴

Hal dasar yang sangat penting untuk diketahui oleh manusia adalah sejauhmana makna kebebasan yang ditetapkan oleh *Syāri'* (Allāh SWT) untuk manusia. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] mengatakan: *Asy-Syāri'* (Allāh SWT), atau dalam hal '*uruf*' (adat istiadat) dan aturan-aturan hukum positif memiliki beberapa pertimbangan/pandangan serta ketentuan hukum yang berbeda-beda. Supaya kita dapat mengetahui hal itu, maka kita harus memahami beberapa hal berikut ini:

Pertama, Apa yang dimaksud dengan kebebasan?. Yang dimaksud dengan kebebasan bukanlah kebebasan yang ada di dalam (*al-Ḥurriyyah ad-Dākhiliyyah*), atau bukanlah suatu kemampuan yang manusia dapat menggunakannya dan bebas dari ketentuan undang-undang manusia. Persoalan ini tidaklah termasuk dalam pembahasan, baik itu karena dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk mengatur hukum, atau ketika manusia tidak memiliki kemampuan untuk itu. Akan tetapi yang dimaksud dengan kebebasan itu adalah kebebasan yang diluar (*al-Ḥurriyyah al-Khārijīyyah*), yaitu sifat fleksibilitas yang didapatkan oleh manusia dalam hal hubungan

³⁰⁴ *Ibid*, h. 66

kerjasama dengan dunia luas, yaitu dengan lembaga-lembaga dan dalam berbagai kegiatan/aktifitas yang ada.

Kedua, Bagaimana pandangan Islām terhadap kebebasan yang diinginkan manusia untuk dilaksanakan?. Jika kita perhatikan hubungan manusia dengan Allāh, maka kita tahu bahwa manusia tidak memiliki hak kebebasan terhadap Allāh, atau manusia tidak diperkenankan melakukan kebebasannya diluar batas apa yang diizinkan-Nya. Sebabnya adalah karena manusia itu hamba yang dimiliki Allāh SWT (‘*Abdun Mamlūkun lillāh ‘azza wajalla*). Orang yang yakin kepada adanya Allāh SWT, maka ia akan menyadari hal itu. Dan seorang hamba yang dimiliki, tidak memiliki kebebasan untuk berbuat dihadapan tuannya.³⁰⁵

Inilah makna “‘*Abdun*” sebagai “‘*Insān Mukallaf*” atau yaitu: “manusia yang menerima beban tanggungjawab atau taklīf/perintah”. Maksudnya adalah manusia bertanggungjawab terhadap sejumlah tugas dan tujuan penting yang Allāh bebaskan kepadanya. Setelah itu manusia tidaklah berhak melakukan sesuatu kecuali apa yang diizinkan oleh Allāh SWT. Taklīf yang dibebankan kepada manusia ini selalu menyertai kebebasannya dalam bersikap/bertindak. Nilai dan pengaruhnya tidak nampak jelas kecuali di kehidupan akhirat yang Allāh SWT sebutkan sebagai hari perhitungan (*yaum al-ḥisāb*).³⁰⁶

Islām sepanjang sejarah dalam penyampaian *risālah samāwīyyah*, telah menegaskan kemerdekaan seorang perempuan atas seorang laki-laki (atau sebaliknya) dengan diberikannya hak-hak sipilnya yang bermacam-

³⁰⁵ al-B- *Ḥikmah al-Mar’ah...*, h. 60-61

³⁰⁶ *Ibid*, h. 61

macam. Kebebasan seorang perempuan telah diumumkan secara sempurna dalam hal menggunakan harta bendanya, tanpa harus melalui wasiat seseorang selama ia sebagai perempuan yang cerdas/berakal sehat dan terbebas dari faktor-faktor penghalang. Bahkan telah ditegaskan, seorang perempuan berhak untuk menggunakan apa saja, sebagaimana hak yang diberikan kepada seorang laki-laki. Diantaranya adalah hak-hak yang bersifat maknawi, seperti hak melakukan sewa menyewa, menerima jaminan/garansi serta lainnya.³⁰⁷

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menegaskan, sebagian besar para penulis dan pembicara menyampaikan tentang hak-hak manusia dengan membagi hak kebebasan kepada beberapa bagian, yaitu: hak kebebasan berpolitik, hak kebebasan ekonomi dan hak kebebasan bersosial masyarakat, dan ada juga yang menambahkan dengan hak kebebasan beragama atau hak kebebasan berkeyakinan. Semua pembagian ini dikelompokkan dalam satu pembahasan, itulah yang kami sebutkan dengan pembahasan hak-hak. Karena kebebasan itu jika engkau pahami hakikatnya, maka engkau akan memahami hubungan manusia dengan (kebebasan) tersebut. Dan akan menjadi jelas seketika bahwa itulah karunia/kelebihan yang Allāh berikan kepada manusia. Termasuk dalam hal ini batasan-batasan ketentuan dan ikatan-ikatan yang dimiliki bersama antara laki-laki dan perempuan. Menjadi jelas pula bahwa karunia ini tidak terbagi dengan adanya berbagai macam aktifitas dan masalah-masalah kemanusiaan. Tidak ada perbedaan dalam

³⁰⁷*Ibid*, h. 50

kebebasan yang Allāh anugerahkan kepada manusia, baik dalam perkara politik, ekonomi, agama dan sosial masyarakat.³⁰⁸

Al Yasa' Abubakar mengatakan: Kebebasan dan kemerdekaan manusia, secara sederhana dapat dikatakan bahwa setiap manusia karena hak asasinya memiliki sekaligus hak atas kebebasan, rasa aman dan standar hidup yang layak. Hak Asasi ini harus dilindungi dan dihormati oleh semua orang, semua pihak, termasuk negara. Dan kepada yang melanggarnya akan dikenakan hukuman yang berat, lebih berat dari perbuatan pidana biasa.³⁰⁹

Khusus dengan persoalan rasa aman dan standar hidup yang layak, maka ini sangat erat kaitannya dengan kehidupan manusia. Naluri hidup manusia yang pertama-tama ialah mempertahankan hidup. Untuk bisa mempertahankan hidup dan melanjutkan hidup, manusia butuh makan, pakaian dan tempat tinggal. Disamping itu juga memerlukan pemeliharaan dan pengembangan jiwa, pergaulan serta hiburan, belajar dan sebagainya. Makanan, pakaian dan tempat tinggal merupakan kebutuhan yang pokok bagi manusia. Oleh karena itu, tujuan bekerja adalah agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik primer maupun skunder.³¹⁰

f. Asas Kemaslahatan

Asas kemaslahatan atau asas kemanfaatan adalah asas yang menyertai asas keadilan dan kepastian hukum. Dalam melaksanakan asas keadilan dan kepastian hukum seyogyanya dipertimbangkan asas kemanfaatannya, baik

³⁰⁸ *Ibid*, h. 60

³⁰⁹ Ab- bakar, *Metode...*, h. 105

³¹⁰ Raja, *Hak...*, h. 1

kepada yang bersangkutan sendiri maupun kepada kepentingan masyarakat.³¹¹

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan, maslahat itu (secara bahasa) adalah:

“Maṣlaḥat itu seperti halnya manfaat, baik dari sisi wazan (timbangan ḍrof) maupun makna. Dan Ia dalam bentuk *maḍdar mufrad* yang jamaknya adalah *maḍāliḥ*, yaitu seperti yang dituliskan olehnya dalam kitab “*Ḥawābiḥ al-Maḍāliḥ Fī asy-Syarī'ah al-Islāmiyyah*”:³¹² Ia mengatakan, maslahat menurut para ulama Ilmu Syarī'ah adalah “Manfaat yang ditunjukkan oleh Syāri' kepada para hamba-Nya seperti dalam hal memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta yaitu sesuai dengan urutan yang ditentukan”.³¹³

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menegaskan:

Suatu tuntutan atas pekerjaan dan tugas profesi, yang jika bersinggungan dengan hukum keluarga dan masyarakat maka harus dipilih satu diantara yang prioritas. Ia mengutamakan yang paling utama, lalu berikutnya yang lebih rendah dan yang lebih rendah. Tentunya dengan memperhatikan hal-hal yang bersifat pokok, kemudian yang bersifat kebutuhan dan kemudian yang bersifat

³¹¹ Adam, *Hukum...*, h. 173

³¹² “ الْمَصْلَحَةُ كَالْمَنْفَعَةِ وَزَنًّا وَمَعْنَى , فَهِيَ مُضَدٌّ بِمَعْنَى الصَّلَاحِ , كَالْمَنْفَعَةِ بِمَعْنَى النَّفْعِ , أَوْ هِيَ اسْمٌ لِلْوَاحِدَةِ مِنَ الْمَصَالِحِ ”. al-B- *Ḥawābiḥ*, h. 23

³¹³ “ والمصلحة فيما اصطلح عليه علماء الشريعة الاسلامية يمكن أن تعرف بما يلي: هي المنفعة التي قصدتها الشارع الحكيم لعباده من حفظ دينهم , ونفوسهم , وعقولهم , ونسلهم وأموالهم طبق ترتيب معين فيما بينها ”. *Ibid*, h. 23

kebaikan, yaitu pada berbagai masalah atau kepentingan yang ada pada masyarakat. Dengan demikian, memilih yang lebih utama tersebut berarti suatu prioritas atas beberapa hal yang baik-baik.³¹⁴

Menguatkan pendapat tersebut, Yusuf al-Qarḍawī mengatakan: “Fiqh prioritas (hukum memilih yang lebih utama) berhubungan dengan macam-macam fiqh yang lain, diantaranya dengan fiqh perbandingan. Ini telah dibahas dalam buku *Awlāwiyyāt al-Ḥarakah al-Islāmiyyah* (Prioritas Gerakan Islām), yang di dalamnya dikutipkan beberapa pandangan *Syeikh al-Islām* Ibnu Taimiyah”. Beberapa pokok dalam kajian fiqh perbandingan itu adalah:³¹⁵

- a) Perbandingan antara hal-hal yang baik (*maḥāliḥ*) atau hal-hal yang bermanfaat (*manāfiʿ*) atau kebaikan-kebaikan yang disyari’atkan antara satu dengan yang lain.
- b) Perbandingan antara hal-hal yang merusak (*mafāsīd*) atau yang berbahaya (*muḥāra*) atau kejahatan-kejahatan yang dilarang antara satu dengan yang lain.

غير أن الأعمال الوظيفية والمهنية “³¹⁴ عندما تتزاحم بحكم المتطلبات الأسرية والاجتماعية، فلا مناص عندئذ من اتباع ما يقتضيه سلم الأولويات، في تفضيل الأهم، فمادونه، فمادونه، من حيث رعاية الضروريات ثم الحاجيات ثم التحسينيات. من مصالح المجتمع. al-B- *al-Mar’ah...*, h. 64

³¹⁵ Yusuf al-Qarḍawī, *Fiqh al-Awlāwiyyāt: “Dirāsah Jadīdah Fī Ḍau’i al-Qur’ān wa as-Sunnah*, terj. Moh. Nurhakim, *Fiqh Prioritas: Urutan Amal Yang Terpenting Dari Yang Penting* (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), h. 35

- c) Perbandingan antara *maḥālīf* dan *mafāsīd* atau maslahat-maslahat dan kerusakan-kerusakan jika keduanya muncul dalam waktu yang sama.

1) Prioritas Pada *Maḥālīf*

Persoalan tentang hak-hak manusia, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] memberikan penjelasan bahwa: "Dasar-dasar Islām itu dan nilai-nilai agama secara umum melihat kepada faktor materi yang merupakan bagian dari sekian banyak faktor-faktor yang ada. Diantara faktor-faktor itu ada yang merujuk kepada kaidah urutan (memilih yang lebih utama/prioritas) atau disebut kaidah *awlāwīyyāt*."³¹⁶

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] dalam kitabnya (*Ḥawābī al-Maḥālīf al-Fī Ḥasy-Syārī'ah al-Islāmiyyah*), menjelaskan persoalan maslahat berkaitan dengan tiga tingkat kebutuhan, yaitu: *al-Ḥarūriyyāt*, *al-Ḥājīyyāt* dan *at-Ta'ālīfīyyāt*. *Al-Ḥarūriyyāt*, atau tingkat kebutuhan pokok mencakup lima bagian yang dalam istilah *Uḥl Fiqh* disebut dengan *al-Ḥar-riyyāt al-Khamsah* (lima tujuan utama). Ia mengatakan:

"*Maqāḥīd al-asy-Syārī'* (tujuan Tuhan) dalam memberikan aturan syarī'at mencakup pemeliharaan terhadap lima perkara, yaitu: pemeliharaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Segala sesuatu yang terkandung dalam pemeliharaan lima perkara tersebut dinamakan maslahat, sedangkan segala sesuatu yang ditinggalkan dinamakan mafsadat. Cara dalam pemeliharaan lima perkara itu tercakup dalam tiga tingkatan sesuai dengan prioritas kepentingannya. Para ulama telah memberikan acuan pokok-pokok tersebut dengan memberikan istilah, yaitu: kebutuhan primer/pokok

³¹⁶ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 27

(*al-ḥajjīyyāt*), kebutuhan yang merupakan hajat/sekunder (*al-ḥajjīyyāt*) dan kemudahan yang didapatkan/tersier (*at-Taḥsīnīyyāt*).

Bagian-bagian yang termasuk kebutuhan primer/pokok (*al-ḥajjīyyāt*), adalah segala hal yang termasuk dalam pemeliharaan terhadap lima perkara. Cara menegakkannya adalah dengan melaksanakan ketentuan rukun-rukunnya, menetapkan kaidah-kaidahnya, yaitu dengan menjauhi kerusakan yang terjadi atau kerusakan yang mungkin akan terjadi.

Ketentuan syari'at dalam memelihara agama (حفظ الدين) dari sisi penegakan rukun-rukunnya adalah menanamkan keimanan, mengucapkan syahadatain berikut pula rukun-rukun Islām lainnya. Ketentuan syari'at dalam memelihara agama dari sisi menjauhi kerusakan yang terjadi atau kemungkinan yang akan terjadi adalah dengan berusaha keras dan memberikan sanksi terhadap penyebab yang membawa perkara bid'ah.

Ketentuan syari'at dalam memelihara jiwa (حفظ النفس) dari sisi wujud/keberadaannya seperti pembolehan untuk makan, minum, bertempat tinggal yang merupakan bagian dari usaha menjaga/memelihara kehidupan. Ketentuan syari'at dalam memelihara jiwa dari sisi larangan adalah seperti memberikan ketentuan hukuman denda/diyat dan hukuman Qiṣā

Ketentuan syari'at dalam memelihara keturunan (حفظ النسل) dari sisi wujud/keberadaannya adalah seperti nikah, mengangkat anak dan memberikan nafaqah. Demikian pula seperti ketentuan syari'at dalam memelihara keturunan dari sisi larangan, yaitu mengharamkan zina dan memberikan hukuman Ī ud- d terhadap pelakunya.

Ketentuan syari'at dalam memelihara akal (حفظ العقل) dari sisi wujud/keberadaannya seperti halnya ketentuan terhadap pemeliharaan jiwa, yaitu dengan makan yang dapat melangsungkan kehidupan dan mengekalkan akal. Demikian pula seperti ketentuan syari'at dalam memelihara akal dari sisi larangan, yaitu mengharamkan segala sesuatu yang memabukkan dan memberikan hukumannya.

Ketentuan syari'at dalam memelihara harta benda (حفظ المال) dari sisi wujud/keberadaannya seperti dibolehkannya untuk melakukan transaksi mu'amalāt dengan orang lain. Demikian pula seperti ketentuan syari'at dalam memelihara harta dari sisi larangan, yaitu mengharamkan pencurian dan memberikan hukuman bagi pelakunya.

Adapun kebutuhan yang merupakan hajat/sekunder (*al-ḥājīyyāt*), yaitu segala sesuatu yang tidak mesti ada agar terlaksananya lima perkara pokok dalam *al-ḥār-riyyāt al-Khamsah*, akan tetapi seandainya tetap tegak lima perkara pokok tersebut, maka akan mengalami kesulitan. Oleh karena itu, disyari'atkan ketentuan (*al-ḥājīyyāt*) ini adalah untuk memenuhi hajat manusia dengan menghilangkan kesulitan sehingga beban yang menyusahkan itu dapat diselesaikan.

Tingkatan kebutuhan yang ketiga adalah kemudahan yang didapatkan/kebutuhan tersier (*at-Ta'āsīyyāt*). Tingkat kebutuhan ini jika ditinggalkan maka tidak akan mendatangkan kesulitan/kepayahan. Namun kebutuhan ini dibolehkan karena sejalan dengan dasar/prinsip kewajaran, menjauhi hal-hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai akhlak mulia dan adat kebiasaan yang baik. Tingkat kebutuhan tersebut sesuai dengan nilai-nilai agama, dan berkaitan dengan hukum-hukum *najāsah*, *lahārah* maupun hukum menutup aurat".³¹⁷

ومقاصد الشارع في خلقه تنحصر في " 317 حفظ خمسة أمور: الدين, النفس, العقل, النسل, المال. فكل ما يتضمن حفظ هذه الاصول الخمسة فهو مصلحة, وكل ما يفوت هذه الاصول الخمسة أو بعضها فهو مفسدة, ثم ان وسيلة حفظ هذه الامور الخمسة تتدرج في ثلاثة مراحل حسب أهميتها. وهي ما أطلق عليه علماء الاصول اسم: الضروريات, والحاجيات, والتحسينيات. فالضروريات: ما لا بد منه في حفظ هذه الامور الخمسة, ويكون ذلك باقامة

أركانها وتثبيت قواعدها وبدء الفساد
الواقع أو المتوقع عليها. **فقد شرع**
لحفظ الدين, من حيث تقويم أركانه -
الايمان والنطق بالشهادتين وتوابعهما
من بقية أركان الاسلام, وشرع لحفظه - من
حيث درء الفساد الواقع أو المتوقع -
الجهاد وعقوبة الداعي الى البدع. **وشرع**
لحفظ النفس - من حيث الوجود - اباحة
أصل الطعام والشراب والمسكن مما يتوقف
عليه بقاء الحياة, وشرع لحفظها - من
حيث المنع - عقوبة الدية والقصاص.
وشرع لحفظ النسل - من حيث الوجود -
النكاح وأحكام الحضانة والنفقات, كما
شرع لحفظها - من حيث المنع - حرمة
الزنى ووضع الحدود عليها. **وشرع لحفظ**
العقل - من حيث الوجود - ما شرعه لحفظ
النفس من تناول الغذاء الذي يتوقف
عليه بقاء الحياة والعقل, كما شرع
لحفظه - من حيث المنع - حرمة المسكرات
والعقوبة عليها. **وشرع لحفظ المال** - من
حيث الوجود - أصل المعاملات المختلفة
بين الناس, كما شرع لحفظه - من حيث
المنع - تحريم السرقة والعقوبة عليها.
وأما الحاجيات: فهي تلك التي قد تتحقق
من دونها الامور الخمسة, ولكن مع
الضيق, فشرعت لحاجة الناس الى رفع
الضيق عن أنفسهم كي لا يقعوا في حرج قد
يفوت عليهم المطلوب. **وأما التحسينيات:**
فان تركها لا يؤدي الى الضيق, ولكن
مراعاتها متفقة مع مبدء الأخذ بما

Ia menjelaskan: Bahwa tatkala suatu tuntutan atas pekerjaan dan tugas profesi bersinggungan dengan hukum keluarga dan masyarakat, maka tidak dapat terelakkan lagi ketika itu harus memilih satu diantara hal-hal yang utama/prioritas. Yaitu mengutamakan yang bersifat pokok (*primer*), kemudian yang bersifat kebutuhan (*skunder*) dan yang bersifat kebaikan (*tersier*), yaitu pada berbagai masalah atau kepentingan yang ada pada masyarakat.³¹⁸

Muhammad Sa'id Ramaḍān al-Būṭī dalam kitabnya “*Ḍawābiḥ al-Maḥālah Fī Ḥaṣy-Syarī'ah al-Islāmiyyah*” mengatakan: Sesungguhnya sangat penting untuk memaparkan beberapa dalil yang menegaskan bahwa syari'at Islām sangat menjaga (memelihara) kemaslahatan bagi manusia dengan tujuan memberikan kebahagiaan/kesenangan bagi mereka.³¹⁹ Demikian pula, aturan tentang hak-hak sosial masyarakat dan hak-hak sipil warga negara yang harus dilaksanakan demi tegaknya keadilan diantara masyarakat. Selain itu juga untuk menguatkan hubungan dalam bentuk kerjasama yang bermanfaat (maslahat).³²⁰

Kemaslahatan merupakan gambaran (petunjuk) yang sangat luas, yang menuntut seorang mujtahid agar dapat mengungkap hukum-hukum Allāh yang tidak di jelaskan dalam naṣ. Muḥammad Sa'id Ramaḍān al-B- □□

يليق , وتجنب ما لا يليق , متمشية مع
مكارم الأخلاق ومحاسن العادات , مثالها
فيما يتعلق بالدين , وأحكام النجاسات
والطهارات وستر العورة وما شابه ذلك .

”. al-Buthi, *Ḍawābiḥ...*, h. 119-120

³¹⁸ *Ibid*, h. 64

³¹⁹ Al-B- □□ *Ḍawābiḥ...*, h. 73

³²⁰ Al-B- □□ *al-Mar'ah...*, h. 63

menegaskan, sesungguhnya syari'at Islām memiliki hubungan yang sangat kuat dengan maslahat manusia dan kehidupan mereka. Ia membantah jika ada pendapat yang menolak kebenaran ini sebagai sesuatu yang tak jelas (*syabah*). Sesungguhnya hubungan yang terbangun antara maslahat dengan syari'at merupakan hubungan yang harus sesuai dengan ukuran-ukuran (*Ḍawābiḥ*) 'ubūdiyyah kepada Allāh SWT. Tujuannya adalah agar manusia dapat berusaha untuk mendapatkan rizki mereka atau makanan pokok mereka, serta balasan pahala karena nilai ibadah ketika mereka bermaksud mencari kemaslahatan dunia, dengan syarat kemaslahatan itu berdasarkan niat 'ubūdiyyah dalam segala perkara dan pekerjaan.³²¹

Muḥammad Hasbi aḤiddiqi dalam bukunya "*Falsafah Hukum Islām*" menjelaskan, bahwa kemaslahatan manusia merupakan salah satu dari asas-asas hukum Islām.³²² Memperhatikan kemaslahatan masyarakat dalam urusan mu'āmalah merupakan dasar yang utama dalam pembinaan Hukum Islām. *Asy-Syāri'* (Allāh SWT) telah menerangkan tentang illat hukum yang disyari'atkan-Nya. Tujuannya adalah agar hukum-hukum itu ditetapkan dalam kisaran illat tersebut, begitu juga agar kita selalu memperhatikan dan

³²¹ al-B- *Ḍawābiḥ*..., h. 74

³²² Muḥammad Hasbi aḤiddiqi *Falsafah Hukum Islām* (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001), h. 58-80. Ia menjelaskan, asas-asas Hukum Islām itu adalah: *Pertama*, meniadakan kesulitan (*Nafyu al-Ḥaraj*). *Kedua*, menyedikitkan beban (*Qillah at-Taklīf*). *Ketiga*, sifatnya bertahap (*Tadarruj*). *Keempat*, sejalan dengan kemaslahatan manusia. *Kelima*, mewujudkan keadilan. *Keenam*, menutup kejahatan. *Ketujuh*, mendahulukan akal atas Ḥahir naḤjika terdapat *ta'āruḍ*. *Kedelapan*, menggunakan segala yang baik. *Kesembilan*, mengikuti syari'at Nabi SAW. *Kesepuluh*, prinsip menanggung perbuatan dosa masing-masing. *Kesebelas*, hukum syara' sebagai hukum yang luas.

memelihara kemaslahatan, tidak berpandangan sempit atau hanya mementingkan golongan tertentu.³²³

Muḥammad Sa'īd Ramādān al-B- [] menegaskan, bahwa maslahat yang dijelaskan dalam syari'at itu merujuk kepada beberapa dalil,³²⁴ yaitu:

a) Dalil Al-Qur'an

Allāh SWT berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ
(الأنبياء : 107)

Artinya: *"Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam"* (QS. Al-Anbiyā': 107).³²⁵

Oleh karena itu, misi yang dibawa Rasulullah SAW dalam kerasulannya itu adalah membawa rahmat bagi mereka, yaitu aturan syari'ah yang mencakup dan sesuai dengan kemaslahatan mereka, dan sebagai tanggungjawab yang memberikan kebahagiaan bagi mereka, jika tidak demikian maka misi kerasulan itu tidak dikatakan membawa rahmat bagi mereka.³²⁶

Allāh SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ
وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ

³²³ *Ibid*, h. 65

³²⁴ al-B- [] *Dawābiṭ...*, h. 75

³²⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an...* h. 461

³²⁶ al-B- [] *Dawābiṭ*, h. 75

الفَحْشَاءِ وَالْمَنكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (النحل: 90)

Artinya: "Sesungguhnya Allāh menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allāh melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran" (QS. An-Naġ l: 90).³²⁷

Pada dasarnya adil itu berada diantara dua hal, yaitu keadilan (*al-Mu'ādalah*) dan keseimbangan (*al-Muwāzanah*), dan itu berlaku dalam hal apa saja. Jadi maksudnya adalah memelihara kondisi pertengahan (*at-tawāsuḻ*) antara dua keadaan yang melampaui batas pada perkara apa saja.³²⁸

Allāh SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ
وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ
(الأنفال: 24)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah seruan Allāh dan seruan Rasul apabila Rasul menyeru kamu kepada suatu yang memberi kehidupan kepada kamu" (QS. Al-Anfāl: 24).³²⁹

Ayat ini menjelaskan, bahwa apa saja yang diseru oleh Allāh dan Rasul-Nya menjadi sebab bagi kehidupan ini. Dan yang dimaksud dengan

³²⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 377

³²⁸ al-B- *Ḥawābiḻ*, h. 75

³²⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 243

kehidupan (*al-ḥayāt*) disini adalah kehidupan yang paripurna. Oleh karena itu dalam ayat diatas digunakan *Ṣighah* (bentuk kata) “*yūlīyūlūm*” yang berarti memiliki makna yang pokok/utama. Kalau kehidupan itu biasa saja, maka tentu tidak berkaitan dengan apa yang Allāh seru sebagaimana yang telah dijelaskan.³³⁰

Allāh SWT berfirman:

وَمِنَ النَّاسِ مَن يُعْجِبُكَ قَوْلُهُ فِي
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَيَشْهَدُ اللَّهَ عَلَىٰ مَا
فِي قَلْبِهِ وَهُوَ أَلَدُّ الْخِصَامِ وَإِذَا
تَوَلَّىٰ سَعَىٰ فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا
وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ
الْفَسَادَ (البقرة : 204-205)

Artinya: “Dan di antara manusia ada orang yang ucapannya tentang kehidupan dunia menarik hatimu, dan dipersaksikannya kepada Allāh (atas kebenaran) isi hatinya, padahal ia adalah penantang yang paling keras. Dan apabila ia berpaling (dari kamu), ia berjalan di bumi untuk mengadakan kerusakan padanya, dan merusak tanam-tanaman dan binatang ternak, dan Allāh tidak menyukai kebinasaan” (QS. Al-Baqarah: 204-205).³³¹

Dalam ayat ini, Allāh SWT telah menegaskan kepada para kaum, bahwa mereka telah mendustakan apa yang telah diserukan kepada mereka agar berpegang teguh kepada petunjuk Islām dan ajaran-ajarannya. Dan Allāh SWT menjelaskan bahwa kedustaan mereka dengan melakukan segala

³³⁰ al-B- *ḥawābi*, h. 76

³³¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān*...h. 40

perbuatan yang merusak di muka bumi menyebabkan kehancuran dan rusaknya tanaman dan keturunan. Kehancuran dan kerusakan itu tidak lain merupakan kesia-siaan terhadap kehidupan manusia dan kemaslahatan mereka.³³²

Allāh SWT berfirman:

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ
الْعُسْرَ (البقرة : 185)

Artinya: "Allāh menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu" (QS. Al-Baqarah: 185).³³³

مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ
وَلَكِنْ يُرِيدُ لِيُطَهِّرَكُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ
عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (المائدة :
6)

Artinya: "Allāh tidak hendak menyulitkan kamu, tetapi Dia hendak membersihkan kamu dan menyempurnakan nikmat-Nya bagimu, supaya kamu bersyukur" (QS. Al-Mā'idah: 6).³³⁴

وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي
الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (البقرة :

(179

³³² al-B- *Al-ʿAwābi*, h. 76-77

³³³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān*...h. 35

³³⁴ *Ibid*, h. 144

Artinya: "Dan dalam kisah itu ada (jaminan kelangsungan) hidup bagimu, hai orang-orang yang berakal, supaya kamu bertakwa" (QS. Al-Baqarah: 179).³³⁵

Maksud dari ayat-ayat ini adalah, *pertama*: sesungguhnya mengangkat atau menghilangkan kesukaran pada manusia, lalu menerapkannya dalam ketentuan hukum-hukum, menuntut kepada ketentuan hukum-hukum yang memperhatikan segala kemaslahatan dan kebahagiaan mereka, jika tidak demikian maka ketentuan hukum itu akan membawa kepada kondisi yang lain. *Kedua*: Kehidupan yang Allāh SWT berikan dengan mensyari'atkan *hukum qilāl* adalah untuk menjaga/menjamin keberlangsungan kehidupan manusia dengan aman.³³⁶

b) Dalil **adā**

Ras- lullah SAW bersabda:

أَخْبَرَنَا أَحْمَدُ بْنُ سُلَيْمَانَ قَالَ
حَدَّثَنَا أَبُو دَاوُدَ عَنْ سُفْيَانَ قَالَ وَ
حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ قَالَ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ
عَنْ سُهَيْلٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ
أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ
رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
الْإِيمَانُ بِضْعٍ وَسَبْعُونَ شُعْبَةً أَفْضَلُهَا

³³⁵ *Ibid*, h. 34

³³⁶ al-B- *awābi*, h. 77

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَوْضَعَهَا إِمَاطَةً الْأَذَى
عَنْ الطَّرِيقِ وَالْحَيَاءِ شُعْبَةً مِنْ
الْإِيمَانِ (رواه النسائي)

Artinya: "Telah mengkhabarkan kepada kami Ahmad bin Sulaiman, dia berkata; telah menceritakan kepada kami Abu Daud dari Sufyan, dia berkata; telah menceritakan kepada kami Abu Nu'aim, dia berkata; telah menceritakan kepada kami Sufyan dari Suhail dari Abdullah bin Dinar dari Abu Shaleh dari Abu Hurairah, dia berkata; Rasulullah shallAllāhu 'alaihi wasallam bersabda: "Iman itu ada tujuh puluh sekian cabang yang paling utama adalah persaksian bahwa tidak ada Tuhan yang berhak disembah kecuali Allāh dan yang paling rendah adalah menyingkirkan benda tajam (duri) dari jalan. Dan rasa malu adalah salah satu cabang dari keimanan" (HR. Nasa'i).³³⁷

Dalam hal ini Rasulullah SAW menghimpun hakikat kebenaran agama itu antara dua sudut pandang. Yang pertama adalah aq[īdah] tau[ī]d[ī] yang tercakup dalam agama, yang dimulai dari keyakinan ini dan diakhiri dengan bagian yang kedua. Apa yang ada dalam hadis ini merupakan contoh yang sederhana dalam memberikan kemaslahatan secara umum, yaitu seperti menyingkirkan suatu benda tajam dari jalan. Maka demikian pula jika berkaitan dengan segala kemaslahatan (kebaikan-kebaikan), berikut faidah-faidahnya yang ada pada dua sudut pandang agama itu.³³⁸

Ras- lullah SAW bersabda:

³³⁷ Ab- Abdi ar-Raḥmān Aḥmad bin Syu'aib bin 'Ali an-Nasā'ī, *Sunan an-Nasā'ī* (Riyāḥ Maktabah al-Ma'ārif, tt), h. 760

³³⁸ al-B- [al-Bawābi], h. 78

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ
النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
الْخَلْقُ كُلُّهُمْ عِيَالُ اللَّهِ وَأَحَبُّ خَلْقِهِ
إِلَيْهِ أَنْفَعَهُمْ لِعِيَالِهِ (رواه
البزار والطبراني)

Artinya: "Dari Anas bin Malik *raḍiAllāhu ‘anhu* bahwa Nabi SAW
bersabda: "Semua makhluk itu adalah ciptaan Allāh SWT, dan
makhluk yang paling dicintai oleh-Nya adalah yang paling
bermanfaat diantara mereka" (HR. Bazzār dan ṣabrān³³⁹)

Rasulullah SAW menjelaskan, bahwa letak dekatnya seorang manusia
kepada Allāh SWT tergantung pengabdianya dalam memberikan manfaat
dan pelayanan kepada hamba-hamba Allāh SWT. Dan itu dengan
memelihara/menjaga kemaslahatan mereka sehingga mendatangkan
kebahagiaan bagi mereka. Jika ukuran suatu kedekatan manusia kepada
Allāh SWT terletak pada amal perbuatannya, yaitu memberikan
kemaslahatan bagi orang-orang, maka akan lebih baik jika ukurannya adalah
ketentuan hukum sebagaimana dalam aturan syariat Islām.³⁴⁰

Ras- lullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ يَحْيَى حَدَّثَنَا عَبْدُ
الرَّزَّاقِ أَنْبَأَنَا مَعْمَرٌ عَنْ جَابِرٍ

³³⁹ Ab- Qāsim Sulaimān bin Aī mad aḥṣā abrān³³⁹ *al-Mu'jam al-Kabir*, Jilid 10 (Beir- t:
Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, tt), h. 86

³⁴⁰ al-B- *ḥawābi*, h. 78-79

الْجُعْفِيُّ عَنْ عِكْرَمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ
 قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
 وَسَلَّمَ لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ (رواه ابن
 ماجه)

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Muḥammad bin Yahya, telah menceritakan kepada kami Abdurrazaq, telah memberitakan kepada kami Ma'mar dari Jabir Al Ju'fi dari Ikrimah dari Ibnu Abbas ia berkata, "Rasulullah shallAllāhu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak boleh berbuat ma'ārāt kepada diri sendiri dan hal yang menimbulkan ma'ārāt kepada orang lain" (HR. Ibnu Mājah).³⁴¹

Yang dimaksud dengan *ma'ārāt* disini adalah membahayakan diri sendiri dengan suatu kerusakan dan membahayakan orang lain. Bahaya itu (*ma'ārāt*) kemudian mengancam/menghempas keduanya dengan suatu kerusakan. Hadis ini merupakan kaidah pokok/utama yang diajarkan Rasulullah SAW untuk menolak bahaya dan kerusakan bagi umat Islām. Maka berkaitan dengan itu, tidak akan kekal dalam syari'at Islām bahwa makan itu pasti akan selamanya mendatangkan maslahat bagi mereka baik di dunia maupun di akhirat.³⁴²

c) Dalil Kaidah *Syar'iyah*

Kaidah-kaidah *Syar'iyah* yang digunakan terkait dengan kemaslahatan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- adalah:

³⁴¹ Ab- Abdullāh Mu'ammad bin Yazīd al-Qazwī *Sunan Ibnu Mājah* (Riyāh
 Maktabah al-Ma'ārif, tt), h. 400

³⁴² al-B- *Awābi*, h. 79

Kaidah pertama, Perbuatan buruk yang dilarang oleh Syāri' (Allāh SWT) terbagi kepada perbuatan buruk yang ringan dan perbuatan buruk yang berat. Perbedaan dosa (karena sebab itu) ditentukan sesuai tingkatan perbuatan buruknya.³⁴³ Penjelasan tentang hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur'an dan hadiṭ, bahwa dosa-dosa itu ada yang besar dan dilakukan dengan pelanggaran yang kuat, seperti tujuh macam perbuatan maksiat yang telah dilarang oleh Ras- lullah SAW:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ
 حَدَّثَنِي سُلَيْمَانُ بْنُ بِلَالٍ عَنْ ثَوْرِ بْنِ
 زَيْدِ الْمَدَنِيِّ عَنْ أَبِي الْغَيْثِ عَنْ أَبِي
 هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى
 اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اجْتَنِبُوا السَّبْعَ
 الْمُؤَبَّاتِ قَالُوا يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَا
 هُنَّ قَالَ الشِّرْكَ بِاللَّهِ وَالسِّحْرُ وَقَتْلُ
 النَّفْسِ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ
 وَأَكْلُ الرِّبَا وَأَكْلُ مَالِ الْيَتِيمِ
 وَالتَّوَلَّى يَوْمَ الزَّحْفِ وَقَذْفُ

³⁴³*Ibid*, h. 79

“القاعدة الأولى: انقسام المعاصي التي نهى عنها الشارع الى صغائر وكبائر، وتفاوت الاثم المترتب عليها حسب هذا التقسيم”

الْمُحْصَنَاتِ الْمُؤْمِنَاتِ الْغَافِلَاتِ
(البخاري)

Artinya: "Telah bercerita kepada kami 'Abdul 'Aziz bin 'Abdullah berkata telah bercerita kepadaku Sulaiman bin Bilal dari Tsaur bin Zaid Al Madaniy dari Abu 'Al Ghoits dari Abu Hurairah radliAllāhu 'anhu dari Nabi shallAllāhu 'alaihi wasallam bersabda: "Jauhilah tujuh perkara yang membinasakan". Para sahabat bertanya: "Wahai Rasulullah, apakah itu? Beliau bersabda: "Syirik kepada Allāh, sihir, membunuh jiwa yang diharamkan oleh Allāh kecuali dengan haq, memakan riba, makan harta anak yatim, lari dari medan peperangan dan menuduh seorang wanita mu'min yang suci berbuat zina" (HR. Bukhār) ³⁴⁴

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- ³⁴⁵ mengatakan: adapun dosa-dosa yang lebih rendah dari itu al-Qurān menyebutnya sebagai *sayyiāt* (kejahatan/keburukan) dan *al-Lamamu* (dosa kecil).

Allāh SWT berfirman:

إِنْ تَجْتَنِبُوا كَبَائِرَ مَا تُنْهَوْنَ عَنْهُ
نُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَنُدْخِلْكُمْ مُدْخَلًا
كَرِيمًا (النساء : 31)

Artinya: "Jika kamu menjauhi dosa-dosa besar di antara dosa-dosa yang dilarang kamu mengerjakannya, niscaya Kami hapus kesalahan-kesalahanmu (dosa-dosamu yang kecil) dan Kami

³⁴⁴ Abū 'Abdullāh Muḥammad bin Isma'īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, h. 684, 1459

³⁴⁵ al-B- *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, h. 80

*masukkan kamu ke tempat yang mulia (surga)” (QS. An-Nisā’:
31).*³⁴⁶

Allāh SWT berfirman:

الَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبَائِرَ الْإِثْمِ
وَالْفَوَاحِشَ إِلَّا اللَّمَمَ إِنَّ رَبَّكَ وَاسِعُ
الْمَغْفِرَةِ (النجم : 32)

Artinya: *”(Yaitu) orang yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan
keji yang selain dari kesalahan-kesalahan kecil. Sesungguhnya
Tuhanmu Maha Luas ampunan-Nya” (QS. An-Najm: 32).*³⁴⁷

Ia mengatakan, sebagaimana mengutip pendapat al-‘Izz bin ‘Abdi as-Salām:” Bahwa tuntutan yang tegas tidak akan berbeda dalam hakikat bentuknya. Yang dituntut oleh Syāri’ (Allāh) secara tegas dalam hal ini adalah pada *”ketaatan”* yang paling tinggi, seperti Dia (Allāh) menuntut kepada yang paling *minimal/terendah* dalam batas dan hakikat kebenaran. Misalnya juga ketika Dia (Allāh) menuntut agar dapat menghilangkan perbuatan jahat yang paling besar (*a’ẓam al-Ma’āṣī*) sama halnya dengan Dia (Allāh) menuntut untuk menghilangkan kejahatan yang terkecil, jadi tidak ada perbedaan tuntutan dalam hal ini.³⁴⁸

Oleh sebab itu, adanya sebab perbedaan suatu dosa/kesalahan dari perbuatan jahat, karena perbuatan jahat dan kerusakan itu memberikan

³⁴⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’ān*...h. 108

³⁴⁷ *Ibid*, h. 765

³⁴⁸ al-B- □□□*awābi*□□, h. 80

pengaruh terhadap manusia. Demikian pula, adanya sebab perbedaan pahala atas suatu ketaatan, karena ketaatan itu memberikan pengaruh maslahat yang dirasakan oleh manusia (hamba).³⁴⁹ Dengan dasar ini, para ulama mengkiaskan tujuh perbuatan dosa besar itu dengan perbuatan-perbuatan yang mirip dengannya. Mereka membandingkan, suatu kerusakan yang disebabkan oleh dosa-dosa besar (seperti yang dijelaskan dalam na[]]. Jika kerusakan yang ditimbulkan itu lebih sedikit, maka itu memberikan penjelasan bahwa kerusakan itu termasuk dalam bagian dosa-dosa kecil. Namun jika kerusakan itu sama atau setingkat dengan kerusakan dosa-dosa besar, maka itu menjelaskan bahwa itu termasuk dalam kategori dosa-dosa besar. Para ulama kemudian mengkiaskan tentang perbuatan menghina Rasulullah SAW dengan perbuatan kafir. Mengkiaskan pula perbuatan dusta (bahwa seseorang harus dihukum bunuh karena telah membunuh orang yang tak bersalah) dengan perbuatan bunuh diri. Dan mengkiaskan (bahwa perempuan telah merelakan dirinya bagi orang yang melakukan perbuatan keji terhadapnya) dengan perbuatan zina. Demikian pula mereka berpendapat bahwa, seseorang berdusta telah melakukan pencurian harta yang banyak sama dengan pencurian sesuatu yang tidak berharga.³⁵⁰

Kaidah kedua, Mengharuskan aturan positif yang tercakup dalam hukum-hukum (*syari'ah*) disebut dengan (*al-Jawābir*) atau sikap yang memaksakan.³⁵¹

³⁴⁹ *Ibid*, h. 80

³⁵⁰ *Ibid*, h. 81

³⁵¹ *Ibid*, h. 81

Sebagai penjelasannya, bahwa ukuran suatu taklif itu adalah karena “akal” dan “baligh” sebagaimana yang dipahami secara umum, bukan pada setiap perilaku yang muncul dari individu, atau apa saja yang dianggap sebagai masalah manusia. Bukan juga setelah itu menjadi ketentuan hukum positif yang berkaitan dengan taklif (dilaksanakan karena sebagai tanggungjawab atau tidak). Tidak pula setelah itu menjadi jalan untuk mendatangkan masalah atau sengaja memaksakannya. Dalam hal ini, tidak sama ketentuan hukum disengaja, karena lalai, dengan ilmu, tidak tahu, akal yang cukup dan hukum atas anak kecil.

Sebagai contohnya adalah membayar denda karena pembunuhan, denda atas barang yang rusak, mahar misil dalam pernikahan yang rusak (fāsidah), hubungan suami isteri yang *musyabbahah* dan denda karena sebab melakukan perbuatan yang terlarang ketika berihram. Ketentuan hukum-hukum ini dan semisalnya adalah dengan melihat tuntutan perintah (khiḫāb) yang kemudian menjadi aturan positifnya, baik itu karena tercukupi syarat-syarat taklif seorang hamba atau tidak. Sudah menjadi jelas, bahwa hikmah ditetapkan hukum-hukum ini karena masalah yang ada atau masalah semisalnya. Jika tidak ada suatu tuntutan yang mendesak dengan tercukupinya suatu syarat-syarat taklif maka berbagai macam masalah seorang hamba ketika itu juga akan hilang. Apabila mereka berhadapan dengan banyaknya kerusakan, maka mereka tidak dapat mengganti itu

"القاعدة الثانية: ثبوت خطاب الوضع في الأحكام المتضمنة لما يسمى بالجوابر".

dengan maslahat yang lain. Inilah dalil yang paling kuat seputar hukum-hukum *syar'iyah* dalam bentuk penjelasan, yaitu "menetapkan kemaslahatan bagi manusia (hamba) dan menjauhkan kerusakan dari mereka". Tentu dengan tidak menutup mata bahwa ada suatu cara yang dapat membawa kepada maslahat itu, baik secara langsung atau tidak langsung.³⁵²

Kaidah ketiga, Menjaga/memelihara aturan syari'at dalam adat kebiasaan manusia dapat dilakukan dengan syarat menghilangkan hal-hal yang merusak dan mendatangkan sesuatu yang maslahat, baik karena tujuan pada adat istiadat tersebut banyak atau karena cara-cara dan sebab-sebabnya beragam.³⁵³

Sebagai dalil dalam hal ini diantaranya adalah: Bahwa *Syāri'* (Allāh SWT) telah menetapkan suatu ketentuan hukum sebagaimana yang dikenal oleh masyarakat Arab pada masa *jāhiliyyah* seperti kebiasaan bersumpah, denda bagi orang yang berakal, persyaratan kafā'ah (setara) dalam pernikahan, hutang piutang, memasang *kiswah* (kain penutup) Ka'bah, atau hal-hal lainnya yang dianggap baik pada masa *jāhiliyyah* yang sejalan dengan nilai-nilai kemuliaan akhlak. Sedangkan sebagai dalil dalam masalah

³⁵²*Ibid*, h. 81

³⁵³*Ibid*, h. 81

"القاعدة الثالثة: مراعاة الشريعة لأعراف الناس بشرط أن تجر عليهم مفسدة ولا تهدر لهم مصلحة, سواء كانت تلك الأعراف معدودة في المقاصد بالنسبة لتصرفاتهم أو معدودة في الوسائل والأسباب".

cara atau sebab, yaitu cara-cara (*al-Wasā'il*) yang dianggap benar secara umum, seperti: tata bahasa dalam pengungkapan, istilah-istilah (definisi), metode memahami, cara-cara menyerahkan hak milik dan penerimaannya dan lain sebagainya. Segala sesuatu yang diketahui oleh manusia dalam kaitan ini, telah menjadi bagian dari “kepribadian” dan “pondasi/dasar kehidupan mereka”. Syari'at yang tegak dengan pemahaman terhadap kedua pondasi ini, berikut segala sesuatu yang tercakup di dalamnya merupakan cara dalam menerapkan hukum-hukum syari'at agar sampai kepada tujuannya (*maqā'id*).³⁵⁴

Kaidah keempat, Perbedaan syarat-syarat sah, berikut sifat-sifat dan pengaruhnya pada *mu'amalah*, terjadi karena metode yang berbeda dalam menetapkan kemaslahatan manusia (*'Ibād*).³⁵⁵ Penjelasan tentang kaidah ini, bahwa keharusan dan kebolehan, terkait dengan masa atau mutlak, ada atau tidak, sifatnya manfaat atau benda, merupakan sifat-sifat yang berlawanan. Oleh karena itu, semuanya harus terangkum dalam hukum-hukum mu'amalat. Diantaranya ada syarat-syarat keharusan, ada juga syarat ketiadaannya, syarat waktu tertentu, dan ada pula syarat ketiadaannya serta lainnya.

Kalaulah bukan karena perbedaan metode (dalam hukum-hukum ini) dengan “adanya sifat-sifat” tersebut agar sampai kepada maslahat manusia

³⁵⁴*Ibid*, h. 82

³⁵⁵*Ibid*, h. 82

"اختلاف شروط صحة المعاملات وصفاتها
وأثارها حسب اختلاف طرقها الى تحقيق
مصلح العباد".

(hamba), maka pembagian terhadap hukum-hukum itu menjadi saling bertentangan, tidak jelas atau jelas tanpa dalil. Oleh karena itu, Allāh SWT telah menetapkan “waktu” sebagai syarat yang harus dipenuhi, seperti dalam *Ijārah* (sewa menyewa) dan *Musāqah/Muzāra’ah* (kerjasama pemilik kebun dan penggarap). Walaupun kedua orang terlibat dalam akad namun tidak disebutkan waktunya maka akadnya tidak sah. Pada sisi yang lain penyebutan “waktu/untuk masa tertentu” dalam akad nikah, maka itu tidak dibolehkan. Sebabnya karena tujuan dari *Ijārah*, *Musāqah*, *Muzāra’ah* tidak menjadi sempurna kecuali terkait dengan batas waktu tertentu. Dan tujuan dari nikah itu tidak menjadi sempurna kecuali untuk terus menerus dan tidak terikat dengan waktu.³⁵⁶

g. Asas Persamaan/Egaliter

Asas persamaan mengandung arti, bahwa tidak ada perbedaan antara sesama manusia, tetapi bukan berarti hukum Islam menghendaki masyarakat tanpa kelas ala komunisme. Kemuliaan manusia bukanlah karena ras dan warna kulit, kemuliaan manusia yakni karena zat manusia itu sendiri. Islam memiliki kecenderungan pada persamaan, tetapi tidak menghendaki penyamarataan. Kelebihan seseorang terhadap orang lain dalam persaudaraan yang besar tidak tergantung pada kebangsaannya, tetapi dalam hal menjalankan kewajiban dan kemuliaan haknya. Asas persamaan yang paling nyata terdapat dalam konstitusi Madinah (aṣ-Ṣaīḩah), yakni asas Islam yang menentang perbudakan dan penghisapan darah manusia atas manusia.

³⁵⁶*Ibid*, h. 83

Prinsip persamaan ini merupakan bagian penting dalam pembinaan dan pengembangan hukum Islam dalam menggerakkan dan mengontrol sosial, tapi bukan berarti tidak pula mengenal stratifikasi sosial seperti komunis.³⁵⁷

Terkait dengan hal itu, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] memberikan penjelasan bahwa persoalan hak-hak manusia merupakan karunia yang tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan, baik itu hak-hak yang terkait dengan ketaatan atau hak-hak yang murni karena sifat kemanusiaannya. Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būḩī mengatakan: “Allāh SWT telah mengatur kaum laki-laki dan kaum perempuan secara bersamaan dalam satu jalan untuk melaksanakan kewajiban yang mencakup *taklīf* secara global, sebagaimana yang telah Allāh syari'atkan kepada para hamba-Nya, tanpa harus membedakan antara ciri/sifat laki-laki dan perempuan dalam hukum-hukum ini. Dasar kewajiban yang Allāh SWT bebaskan kepada seorang laki-laki dan perempuan (sebagai hak-hakNya) adalah sesuatu yang realita/nyata dalam ketaatan kepada Allāh SWT. Sedangkan berkaitan dengan hak-hak yang Allāh anugerahkan kepada manusia melalui jalan agama dan syari'at-Nya adalah sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaannya. Tatkala hak laki-laki dan perempuan itu sama dalam ketaatan kepada Allāh SWT, maka kewajiban-kewajiban keduanya juga sama. Dan tatkala laki-laki dengan perempuan itu setara pada sisi kemanusiaan, maka menuntut kesetaraannya pula dalam hak-hak mereka (termasuk hak untuk bekerja)”³⁵⁸.

h. Asas Kepastian Hukum

³⁵⁷ Izomiddin, *Pemikiran...*, h. 67

³⁵⁸ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 25

Terkait dengan asas kepastian hukum tersebut, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] menjelaskan tentang ketentuan peraturan syari'at Islām yang berupa rumusan dari wahyu al-Qurān dan Sunnah, yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim khususnya pemerintah (penguasa). Ia menjelaskan:

“Allāh SWT menjadikan seorang pemimpin untuk mengemban misi penegakkan hukum Allāh diantara manusia dengan adil.”³⁵⁹

Pada poin pertama ini, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] menyebutkan fungsi pemimpin yang berperan dalam penegakan hukum sebagai pusat lembaga yang mengontrol pelaksanaannya (hukum), sehingga masyarakat mendapatkan jaminan hak-hak mereka, baik itu jaminan hak bekerja, hak mendapatkan upah dan hak-hak dasar lainnya. Inilah bagian dari kepastian hukum yang disampaikan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] 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

³⁵⁹ فالوظيفة التي يحملها القرآن “ لانسان في الحقيقة , انما هي عمارة الأرض بمعناها الشامل العام , وهي تشمل فيما تشمل , اقامة مجتمع انساني سليم , واشادة حضارة انسانية شاملة , ليكون الانسان بذلك مظهرا لعدالة الله تعالى ”. al-B- [] *Minhaj...*, h. 25

pemerintahan dalam Islam, itu adalah bagian dari struktur politik negara”³⁶⁰.

Lebih lanjut, secara luas Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] juga menyinggung tentang peraturan yang diberlakukan itu harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan yang memberikan perlindungan kepada setiap masyarakat, tak terkecuali apa agamanya. Ia menjelaskan:

Syariat Islam menerapkan prinsip manusiawi yang mencakup peran laki-laki dan perempuan, seperti yang kita ketahui bahwa prinsip tersebut sesuai dengan pendekatan yang dirangkum sebagai berikut:

“Aturan-aturan Islam pertama kali ditujukan kepada individu terlebih dahulu, yaitu dengan menjalankan tugas dan kewajiban, memeliharanya dengan memberikan hak perlindungan dan kebahagiaan, kemudian setelah itu kepada keluarga, dengan menjaganya dalam kerangka memelihara kesucian, dan memeliharanya dengan tanggung jawab yang kuat. Menanamkan rasa cinta dan penghormatan yang menjaga masyarakat, membangun pilar-pilar keluarga, lalu membangunnya dalam suatu sistem pemerintahan yang bijaksana. Mengedepankan nilai-nilai permusyawaratan, sehingga terjalin suatu hubungan antara penguasa dan rakyatnya, yaitu melalui adanya putusan-putusan (aturan) yang menunjukkan kepedulian terhadap individu. Hak-hak keluarga sebagai bagian dari masyarakat mendapatkan perhatian, begitu juga hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan yang diwujudkan dalam hukum dan aturan Islam, seperti hak-hak yang diberikan untuk memelihara persatuan keluarga, lebih umumnya masyarakat luas”³⁶¹.

³⁶⁰ Al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 79

ومن الوظائف التي قد تدرج 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 جزءا من
البنيان السياسي للدولة

³⁶¹ *Ibid*, h. 40

Terkait dengan pemerintahan, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] menjelaskan: "Dalam sebuah Dārul Islām (Negara Islam), masyarakat yang hidup di dalamnya tidak harus semuanya beragama Islam. Tetapi para penganut berbagai agama yang merupakan umat-umat yang berlainan bisa berhimpun dalam sebuah *al-Mujtama' al-Islamy* (masyarakat Islam)".³⁶²

Ia mengatakan, masyarakat Islam adalah:

وقد سارت الشريعة الإسلامية في تطبيق هذا المبدأ الإنساني الذي تتساري تحت سلطانه الذكورة والأنوثة كما قد رأيت ، على النهج الذي نلخصه فيما يلي: تتجه أحكام الإسلام إلى الفرد أولاً، تعالجه من خلال الواجبات تهذيب وتقوية، وترعاه من خلال الحقوق حماية وإسعاده .. ثم تتجه إلى الأسرة تحوطها بإطار القدسيها وترعاهها بتقوية الوشيحة وإشاعة المسؤولية ، وتغذها بتبادل الحب والاحترام ، ثم تتجه إلى المجتمع ، تقيم أركانه من البنات تلك الأسر ، وتعلي أسواره بأنظمة الحكم وسياسته ، والشورى ومنهجها ، وصلة مابين الحاكم ورعاياه فمن خلال هذه الأحكام التي لوحظت فيها رعاية الفرد فالأسرة بالمجتمع ، تجلت حقوق كل من الرجل والمرأة وواجباتها في شريعة الإسلام وحكه ، كما تجلت وحدة هذه الحقوق التي جاءت غذاء لوحدة الأسرة الإنسانية .

³⁶² Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] *al-Jihād fi al-Islām* (Damasqus: Dār al-Fikr, 1993), h. 84

“Kelompok masyarakat yang tunduk kepada aturan kekuasaan yang digariskan oleh Allah bagi hamba-hambanya untuk mengatur hubungan antara mereka dan untuk menghimpun mereka dalam aturan yang adil”.³⁶³

Dari penjelasan ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepastian hukum menurut Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- 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

³⁶³ *Ibid*, h. 85

“المجموعة أو الطائفة الخاضعة للنظامي السلطوي الذي رسموا الله عز وجل لعباده لينسق العلاقة السارية فيما بينهم وليجمعهم على ميزان من العدل”

sesungguhnya memang lebih berdimensi yuridis. Untuk itu ia mendefinisikan kepastian hukum sebagai kemungkinan dalam situasi tertentu:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (*accessible*), diterbitkan oleh dan diakui Negara.
- 2) Instansi-instansi pemerintahan menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- 5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.³⁶⁴

6. Langkah-Langkah Ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

Dalam Menetapkan Hukum Tentang Hak-Hak Sipil Pekerja

Mengutip pendapat Al Yasa' Abubakar tentang langkah-langkah ijtihad dalam penalaran *Istīlā'iyah*,³⁶⁵ maka beberapa langkah yang dapat dikemukakan dari usaha ijtihad Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ dalam menetapkan hukum tentang kemaslahatan hak-hak sipil pekerja adalah sebagai berikut:

a. Memberikan kategori-kategori perbuatan berdasarkan keperluan manusia.

Langkah yang pertama ini berdasarkan kaidah urutan prioritas yang dijelaskan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Būṭī dalam kitab "*al-Mar'ah Baina ṣughyān an-Nizām al-Gharbī wa Laṭā'if at-Tasyrī' ar-Rabbānī*" pada pembahasan tentang "*kebebasan bekerja*". Ia mengatakan: "Bahwa tatkala

³⁶⁴ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir* (Bandung: PT. Revika Aditama, 2006), hal. 82-83.

³⁶⁵ Abubakar, *Metode...*, h. 73-75

suatu tuntutan atas pekerjaan dan tugas profesi bersinggungan dengan hukum keluarga dan masyarakat, maka tidak dapat terelakkan lagi ketika itu harus memilih satu diantara hal-hal yang utama/prioritas. Yaitu mengutamakan yang paling utama lalu berikutnya yang lebih rendah dan yang lebih rendah, atau yaitu dengan memperhatikan hal-hal yang bersifat pokok/primer (*al-ʿAḥḍar-riyyāt*), kemudian yang bersifat kebutuhan/skunder (*al-Ḥajjiyyāt*) dan yang bersifat kebaikan/tersier (*at-Taʿāṣuliyāt*), yaitu pada berbagai masalah atau kepentingan yang ada pada masyarakat³⁶⁶.

Sebagai misal tentang urutan dan tingkatan suatu keutamaan/prioritas dalam segi hak-hak sipil pekerja, ia memberikan permasalahannya yaitu: *Pertama*, kesetaraan laki-laki dan perempuan dalam hak bekerja sama-sama menempati prioritas yang sama (sama-sama dibolehkan). *Kedua*, keharusan kaum laki-laki dalam mematuhi adab dan akhlak serta aturan masyarakat juga sama prioritasnya bagi perempuan. *Ketiga*, perempuan yang bekerja terikat dengan ketentuan aturan dan kesopanan juga menempati prioritas yang sama bagi laki-laki. *Keempat*, perempuan yang melahirkan sangat diprioritaskan untuk mengasuh dan mendidik anak-anaknya, sebagaimana ia juga dituntut untuk memprioritaskan mengajar disekolah-sekolah jika ia seorang pendidik. Semua itu dilakukan dengan memperhatikan urutan prioritas (*sullam al-Awlāwiyyāt*).³⁶⁷ Keharusan agar memperhatikan urutan prioritas ini bukan berarti dilarang bagi perempuan melakukan tugas pekerjaan lain di luar rumah, akan tetapi sebaliknya segala macam tugas dan pekerjaan terbuka lebar baginya (sebagaimana juga

³⁶⁶ al-B- *al-Mar'ah...*, h. 64

³⁶⁷ *Ibid*, h. 63-64

berlaku bagi laki-laki).³⁶⁸ Adapun yang dimaksud dengan mengutamakan masalah itu adalah sesuai dengan keutamaannya dan urutannya, yaitu: *pertama*, prioritas pokok (*al-ʿāḥḍar-riyyāt*). *Kedua*, prioritas kebutuhan (*al-ḥājjiyyāt*). Dan *ketiga*, prioritas kebaikan/tersier (*at-Taʿāḥḍar-riyyāt*).

b. Memberikan pertimbangan terhadap semua aspek yang perlu termasuk (manfaat dan muḥarāt).

Sesungguhnya segala pekerjaan yang dibolehkan syari'at Islām bagi kaum laki-laki juga dibolehkan bagi perempuan. Dan segala pekerjaan yang diharamkan Allāh SWT bagi kaum laki-laki juga diharamkan bagi kaum perempuan. Allāh SWT telah menetapkan aturan-aturan adab, akhlak dan bersosial masyarakat bagi kaum laki-laki, maka demikian juga Allāh SWT tetapkan bagi kaum perempuan. Oleh karena itu, mereka semua tidak dibenarkan keluar dari aturan-aturan itu, sebagaimana yang telah diatur dalam hukum-hukum dan adab. Sebagai misalnya, *pertama*: tidak dibenarkan bagi laki-laki *berkhulwah* ketika bekerja dengan perempuan, tujuannya adalah agar mereka terjauhkan dari *muḥarāt* (fitnah). *Kedua*, tidak memberikan pekerjaan yang banyak/berat bagi pekerja perempuan yang melahirkan, tujuan manfaatnya adalah agar ia juga dapat memperhatikan perkembangan, dan atau pendidikan anak-anaknya. *Ketiga*, mereka yang memiliki spesialisasi pendidikan dan ilmu pengetahuan maka dituntut agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, tujuan manfaatnya adalah agar mereka dapat

³⁶⁸*Ibid*, h. 66

ikut serta dalam tugas mendidik di sekolah-sekolah.³⁶⁹ *Keempat*, bagi perempuan pekerja kesempatan dan peluang (hak-hak) sangat terbuka lebar, manfaatnya adalah ia dapat mengikuti berbagai macam kegiatan sosial masyarakat.³⁷⁰ *Kelima*, ketika hak-hak itu menjadi jelas dan seorang perempuan/isteri sibuk dengan tugas dan pekerjaannya (di tempat kerja) dengan maksud karena gengsi atau untuk mendapatkan kepuasan serta tambahan penghasilan, maka ia harus mempertimbangkan (suasana kebahagiaan suami). Tujuannya adalah agar suami juga mendapatkan perhatian (kebahagiaan), begitu pula perhatian terhadap pendidikan anak-anaknya.³⁷¹

Menguatkan hal itu (aspek-aspek diatas), pertimbangan terhadap realitas seorang perempuan pekerja atau (seorang pengusaha) tidak lepas dari kesan suka dan duka dalam bekerja. Sukanya, apabila mendapatkan penghasilan/keuntungan yang sebesar-besarnya (berlipatganda). Pengalaman seperti ini pernah dialami dan dirasakan oleh Khadijah al-Kubra, yaitu seorang perempuan pengusaha yang kaya dan dihormati didalam kabilahnya ketika itu. Ia banyak mengupah orang-orang yang akan memperdagangkan barang dagangannya, termasuk Nabi Muī ammad sendiri sebagai salah seorang upahannya yang pada akhirnya menjadi suaminya. Ia semakin bertambah kaya dari keuntungan bisnisnya.³⁷²

³⁶⁹ *Ibid*, h. 64-65

³⁷⁰ *Ibid*, h. 68

³⁷¹ *Ibid*, h. 65

³⁷² Muī ammad Husain Haekel, *Sejarah Hidup Muī ammad*(Jakarta: Penerbit Pustaka Jaya,tth),h. 71.

Sedangkan dukanya, apabila mengakibatkan gersang dan rapuhnya kasih akung terhadap anak-anaknya, suami dan keluarganya. Harmonisasi, kasih dan akung yang berkembang subur dalam intern rumah tangga diduga kuat tidak akan terwujud dengan baik jika perempuan lebih banyak beraktifitas diluar rumah tangga. Sebab seorang isteri yang bekerja sebagai pengusaha, dengan lebih banyak beraktifitas di luar rumah tangga akan menjadi berkurang pencurahan perhatiannya kepada urusan di dalam rumah tangga.³⁷³

Pertimbangan-pertimbangan lain juga dikemukakan oleh Ibnu Ahmad Dahri yang mengemukakan pandangannya dengan berkesimpulan bahwa:

- 1) Perempuan karier akan mendapatkan kesulitan jika sekaligus menjadi ibu rumah tangga.
- 2) Perempuan karier akan sulit menjalankan tugasnya sebagai isteri secara maksimal, dan tidak dapat meluangkan perhatiannya secara penuh terhadap anak-anaknya dan suaminya.
- 3) Perempuan karier tidak bisa berfungsi sebagai ibu dari anak-anaknya, yaitu yang mengasuh, merawat, mendidik dan menyayangi mereka setiap waktu.

Ibnu Ahmad Dahri mengatakan: karena karier, perempuan tidak bisa menjalankan fungsinya secara maksimal sebagai ibu rumah tangga, isteri dan ibu bagi anak-anaknya, maka konflik rumah tangga pasti akan terjadi, seperti:

- 1) Suami kehilangan tempat kasih akung. Biasanya jalan penyelewengan lebih banyak dilakukan para suami ketimbang menahan diri dari jalan

³⁷³BurlianSomad,*Beberapa Persoalan Dalam Pendidikan Islām* (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1981),h. 82

itu. Akhir dari perjalanan rumah tangga biasanya diakhiri dengan perceraian.

- 2) Karena suami dinilai isteri melakukan tindak penyelewengan, maka ia turut melakukan juga sebagai kompensasinya.
- 3) Urusan rumah tangga biasanya ditangani pembantu yang sekaligus menguasai anak-anak. Ternyata pembantu tidak bisa menggantikan peran ibu dalam mengasuh anak-anak. Karena ia tidak bisa memberikan seluruh kasih akungnya, sebagaimana hanya dimiliki oleh ibu dari anak-anak. Akibat yang lebih jauh adalah adanya keterlambatan perkembangan kepribadian anak-anak.³⁷⁴

Dengan alasan ini, maka pertimbangan terhadap segala aspek (manfaat dan muḥarāt) harus benar-benar disesuaikan dengan konsep prioritas/keutamaan sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- []

c. Menghimpun naḥ yang berkaitan dengan masalah hak-hak.

Beberapa naḥ yang telah dihimpun oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] sebagai dalil umum yang menjelaskan tentang hak-hak manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Naḥ al-Qurān:

Allāh SWT berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ
عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا

³⁷⁴Ibnu Ahmad Dahri, *Peran Ganda Wanita Modern. cet. Ke4* (Jakarta:Pustaka Al-Kautsar,1993), h. 102

اكتسبوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا
اكتسبنَ وَاسْأَلُوا اللّٰهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللّٰهَ
كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (النساء : 32)

Artinya: *"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allāh kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allāh sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allāh Maha Mengetahui segala sesuatu"* (QS. An-Nisā': 32).³⁷⁵

Berdasarkan ayat ini, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan bahwa Islām, sepanjang sejarah dalam penyampaian risalah *samāwīyyah* telah menegaskan kemerdekaan seorang perempuan atas seorang laki-laki dengan diberikannya hak-hak sipilnya yang bermacam-macam. Kebebasan seorang perempuan telah diumumkan secara sempurna dalam hal menggunakan harta bendanya, tanpa harus melalui wasiat seseorang selama ia sebagai perempuan yang cerdas (berakal sehat) dan terbebas dari faktor-faktor penghalang. Bahkan telah ditegaskan, seorang perempuan berhak untuk menggunakan apa saja sebagaimana hak yang diberikan kepada

³⁷⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 108

seorang laki-laki. Diantaranya adalah hak-hak yang bersifat maknawi seperti hak melakukan sewa menyewa, menerima jaminan (garansi) serta lainnya.³⁷⁶

Allāh SWT berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ
أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيَطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ
(التوبة : 71)

Artinya: *"Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allāh dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allāh; sesungguhnya Allāh Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana"* (QS. At-Taubah: 71).³⁷⁷

Muhammad Sa'id Ramaḍān al-B- [] menjelaskan bahwa ayat ini mencakup berbagai hal tentang hak-hak sipil menurut Islām. Menetapkan tentang hal-hal yang bersifat *al-Wilāyah al-Mutabādilah* (ketentuan saling membantu)

³⁷⁶ al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 50

³⁷⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...* h. 266

antara laki-laki dan perempuan dalam segala perkara kehidupan. Semua itu tidak akan berjalan dengan baik kecuali dengan keahlian yang saling melengkapi antara keduanya. Islām telah mengatur hak-hak bagi seorang perempuan dengan segala ketentuannya sejak Islām datang. Al-Qurān sebagai rujukan/pedoman tentang hak-hak, telah memberikan porsi yang sama bagi laki-laki maupun perempuan.³⁷⁸

Allāh SWT berfirman:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاَهُمْ فِي
الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ
خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (الاسراء : 70)

Artinya: *"Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan"* (QS. Al-Isrā': 70)³⁷⁹.

Menurut Muḥammad Sa'id Ramaḍān al-Būṭī dalam kitab *"Allāh Am al-Insān: Ayyuhumā Aqdaru 'Alā Ri'āyati Huqūqi al-Insān"*, ayat ini menunjukkan tentang karunia/kemuliaan (hak-hak) yang Allāh SWT berikan kepada manusia

³⁷⁸ al-B- []al-Mar'ah..., h. 55

³⁷⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...* h. 394

sesuai dengan kemanusiaannya, yaitu dengan tetap memperhatikan sifat-sifat dan ketentuan-ketentuannya.³⁸⁰

Allāh SWT berfirman:

مَنْ عَمَلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى
وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّه حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنَ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ (النحل: 97)

Artinya: *"Barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"* (QS. An-Naġl: 97).³⁸¹

Ayat ini menjelaskan: Allāh SWT menegaskan bahwa tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal kesetaraan untuk *taqarrub* (mendekatkan diri) kepada Allāh SWT. Adapun perbedaan yang ada pada mereka terletak pada macam/jenis amal *ġālih* yang dilakukan.³⁸² Dan tatkala hak laki-laki dan perempuan itu sama dalam ketaatan kepada Allāh SWT, maka kewajiban-kewajiban keduanya juga sama. Tatkala laki-laki dengan perempuan itu setara pada sisi kemanusiaan, maka menuntut kesetaraannya pula dalam hak-hak mereka.³⁸³

³⁸⁰ al-B- *ġāh...*, h. 11

³⁸¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'ān...*h. 378

³⁸² al-B- *ġā-Mar'ah...*, h. 100

³⁸³ *Ibid*, h. 25

Allāh SWT berfirman:

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ
وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ
وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ
وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ
وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ
وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ
وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ
وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ
أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا
(الأحزاب: 35)

Artinya: "Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allāh, Allāh telah menyediakan

untuk mereka ampunan dan pahala yang besar” (QS. Al-Aī zāb: 35).³⁸⁴

Ayat ini menunjukkan betapa Allāh SWT telah mengatur kaum perempuan dan laki-laki pada satu jalan, yaitu dengan memberikan kewajiban-kewajiban yang mencakup sejumlah *taklif* sebagaimana Allāh telah mensyariatkannya kepada para hambaNya. Tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam ketentuan hukum-hukum tersebut.³⁸⁵

2) Naḥḥadīḥ

Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ
حَدَّثَنَا أَبُو الْأَحْوَصِ سَلَامُ بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ
أَبِي إِسْحَقَ عَنْ عَمْرِو بْنِ مَيْمُونٍ عَنْ
مُعَاذِ بْنِ جَبَلٍ قَالَ كُنْتُ رَدَفَ رَسُولِ
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى حِمَارٍ
يُقَالُ لَهُ عُفَيْرٌ قَالَ فَقَالَ يَا مُعَاذُ
تَدْرِي مَا حَقُّ اللَّهِ عَلَى الْعِبَادِ وَمَا
حَقُّ الْعِبَادِ عَلَى اللَّهِ قَالَ قُلْتُ اللَّهُ
وَرَسُولُهُ أَعْلَمُ قَالَ فَإِنَّ حَقَّ اللَّهِ عَلَى
الْعِبَادِ أَنْ يَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا يُشْرِكُوا
بِهِ شَيْئًا وَحَقُّ الْعِبَادِ عَلَى اللَّهِ عَزَّ

³⁸⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an...*h. 597

³⁸⁵ al-B- *al-Mar'ah...*, h. 24-25

وَجَلَّ أَنْ لَا يُعَذِّبَ مَنْ لَا يُشْرِكُ بِهِ
 شَيْئًا قَالَ قُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَفَلَا
 أُبَشِّرُ النَّاسَ قَالَ لَا تُبَشِّرُهُمْ
 فَيَتَّكِلُوا (رواه مسلم)

Artinya:” Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Abu al-Ahwash Sallam bin Sulaim dari Abu Ishaq dari Amru bin Maimun dari Mu'adz bin Jabal dia berkata, "Aku berada di boncengan Rasulullah di atas keledai yang dinamakan Ufair." Beliau lalu bersabda: "Wahai Mu'adz apakah kamu mengetahui apa hak Allāh atas hamba dan hak hamba atas Allāh. Mu'adz berkata, Aku lalu menjawab, Allāh dan Rasul-Nya lebih mengetahui. Beliau bersabda: "Sesungguhnya hak Allāh atas hamba adalah kalian menyembah Allāh dan tidak mensyirikkan-Nya dengan sesuatu apa pun, dan hak hamba atas Allāh adalah agar tidak disiksa orang yang tidak mensyirikkan-Nya dengan sesuatu apa pun. Mu'adz berkata, Aku lalu berkata, Wahai Rasulullah, tidakkah boleh aku memberitakannya kepada manusia?, Beliau menjawab: Jangan kamu memberitahukannya kepada mereka sehingga mereka bersandar kepadanya" (HR. Muslim).³⁸⁶

Makna kata ‘*ub-diyyah* (penghambaan) dalam *Ī adl* ini melekat pada makna hak seseorang, dan hak seorang hamba itu berkaitan dengan kewajiban yang harus ia tunaikan. Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- menegaskan: Hadis ini menghimpun antara hak-hak dan kewajiban. Pada bagian pertama dijelaskan hak-hak Allāh SWT, dan pada bagian kedua dijelaskan tentang hak-hak para hamba. Lalu keduanya bercabang kepada berbagai macam hukum. Dan setiap

³⁸⁶ an-Nisāb- r Saī / / .., h. 36

yang kita dapatkan dalam syari'at Islām itu adalah pokok-pokok hukum tentang kewajiban (hak-hak Allāh SWT), atau pokok-pokok hukum pada bagian hak-hak hamba. Jika kita cermati sabda Nabi SAW pada hadis ini: ” حَقُّ اللَّهِ عَلَى الْعِبَادِ ” maka kata “الْعِبَادِ” (hamba) tidak hanya khusus bagi laki-laki, akan tetapi mencakup antara perempuan dan laki-laki.³⁸⁷

d. Mengutip pendapat para ulama tentang ketentuan hak-hak sipil bekerja.

Dalam menjelaskan tentang hak-hak setiap manusia, Muī ammad Sa'īd Ramaḡān al-B- mengutip pendapat para ulama yang kemudian peneliti bagi kepada beberapa bagian:

1) Makna istilah

Diantara istilah-istilah tersebut adalah: *pertama*, makna *at-Tamaddun* (peradaban), ia menjelaskan kata tersebut dengan mengkaitkan kata *al-Uq-q al-Ahliyyah/al-Uq-q al-Madaniyyah* (hak-hak sipil), dan memberikan perbandingannya dengan hak-hak perempuan di Prancis dengan mengutip tulisan Muḡammad Jamīl Behem dalam bukunya:” *al-Mar'ah Fī al-Islām wa Fī al-ḡārah al-Gharbiyyah*”.³⁸⁸

Kedua, kata “*al-Manfa'ah*” yang berarti “*al-Manfa'ah*” (manfaat), atau juga “*al-Lazzah*” atau kesenangan dan “*al-Wasḡah*” atau cara. Ia mengutip dari kitab “*al-Ma'ārif*” oleh ar-Rāz atau Muī ammad Fakhrudin hal 194.³⁸⁹

³⁸⁷ al-B- *al-Mar'ah...*, h. 21

³⁸⁸ *Ibid*, h. 49

³⁸⁹ al-B- *Dawābiḡ...*, h. 23

Ketiga, “*al-Musāwah*” atau kesetaraan, ia menjelaskan kemerdekaan hak seorang perempuan atas laki-laki sehingga mereka semua dapat merasakan hak-hak sipil mereka dalam segala hal sebagaimana hak laki-laki. Ia menjelaskan hal ini dengan mengutip dalil pada kitab “*al-Hidāyah*” oleh al-Marghānī, jilid 1 halaman 145, “*asy-Syaī u a[-ṣagh[-r]*” oleh ad-Dard[-r] jilid 3 halaman 353 dan kitab “*Subul as-Salām*” oleh aṣ-Ṣan’ānī jilid 3 halaman 187.³⁹⁰

2) Ukuran dan prioritas masalah

Dalam konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] prioritas dan ukuran masalah merupakan bagian yang sangat penting dalam menentukan hak-hak sipil setiap manusia. Ia merujuk kepada pendapat asy-Syātibī dalam kitabnya “*al-Muwāfaqāt*” jilid 2 halaman 17-23, yang menjelaskan bahwa untuk prioritas masalah dalam *maqā[-id] asy-Syari’ah* meliputi lima hal, yaitu memelihara kehormatan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Semua itu kembali kepada tingkat prioritasnya, yaitu *a[-ḥar-riyyāt* (masalah pokok/primer), *al-[-ḥjiyyāt* (masalah yang bersifat kebutuhan/skunder) dan *at-Ta[-sniyyāt* (kebutuhan pelengkap/tersier).³⁹¹ Untuk mengungkap suatu masalah dalam syari’at, Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] memberikan ukuran standar³⁹² suatu masalah dengan membatasi makna kull[-] (secara umum) dalam satu sisi, lalu dikaitkan dengan

³⁹⁰ al-B- [] *al-Mar’ah...*, h. 52

³⁹¹ al-B- [] *Dawābiṭ...*, h. 119-120

³⁹² “*Dawābiṭ*” atau ukuran suatu masalah itu adalah: *pertama*, masalah itu harus tercakup dalam *maqā[-id] asy-Syari’ (Allāh)*. *Kedua*, masalah itu tidak bertentangan dengan na[-al-Qurān]. *Ketiga*, masalah itu tidak bertentangan dengan sunnah. *Keempat*, masalah itu tidak bertentangan dengan qiyās. *Kelima*, masalah itu tidak bertentangan dengan masalah yang lebih besar atau yang setara dengannya”. Al-B- [] *Dawābiṭ...*, h. 164-165

dalil-dalilnya yang terperinci dalam hukum di sisi yang lain, sehingga akan nampak kesesuaian antara hukum *kull* (umum) dengan *juz'ī* (bagiannya).³⁹³

Y-suf Al-Qarāwī menegaskan, dalam menetapkan masalah perlu juga adanya perbandingan antara masalah yang satu dengan lainnya, yang terdiri atas:

- a) Kaidah perbandingan antara masalah, yaitu:³⁹⁴
 - (1) Mendahulukan masalah yang diyakini kebenarannya dari pada masalah yang diragukan atau masih di kira-kira kebenarannya.
 - (2) Mendahulukan masalah yang besar dari pada masalah yang kecil.
 - (3) Mendahulukan masalah sosial dari pada masalah individual.
 - (4) Mendahulukan masalah yang banyak dari pada masalah yang sedikit.
 - (5) Mendahulukan masalah yang kekal dari pada masalah yang bersifat sementara atau terputus-putus.
 - (6) Mendahulukan masalah esensial dan substansial dari pada masalah struktural dan pinggiran.
 - (7) Mendahulukan masalah *mustaqbaliyyah* (*futuristis*) yang kokoh dari pada masalah temporal yang lemah.

Selain itu *mafāsīd* juga berjenjang sebagaimana dalam masalah-masalah. *Mafsadat* yang ditinggalkan dalam tingkatan *dar-ry* tidaklah sama dengan tingkatan kebutuhan maupun *ta'ālūf*. *Mafsadat* yang sampai membahayakan harta benda tingkatannya di bawah *mafsadat* yang membahayakan jiwa. Demikian pula *mafsadat* yang membahayakan jiwa di bawah *mafsadat* yang membahayakan agama serta akidah. *Mafāsīd* atau *muḍār* berjenjang dalam bentuk, dampak serta bahaya yang

³⁹³ al-Qarāwī, *Fī Fiqhi...*h. 116

³⁹⁴ *Ibid*, h. 36

diakibatkannya.³⁹⁵ Oleh sebab itu, untuk menentukan tingkatan pada maslahat dan mafsadat, diperlukan kaidah-kaidah yang tepat. Y-suf al-Qarāwi menjelaskan bahwa para *fuqahā'* menetapkan sejumlah kaidah yang sesuai dengan hukum-hukumnya yang prioritas (paling penting), antara lain:³⁹⁶

b) Kaidah perbandingan antar *mafāsīd* yaitu:

(لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ)

Pertama “tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh membahayakan orang lain”.³⁹⁷

(الضَّرُّ يُزَالُ بِقَدْرِ الْإِمْكَانِ)

Kedua “kerusakan itu dihilangkan sedapat mungkin”.³⁹⁸

(الضَّرُّ لَا يُزَالُ بِضَرِّ مِثْلِهِ أَوْ
(أَكْبَرَ مِنْهُ))

Ketiga “kerusakan itu tidak dihilangkan dengan menimbulkan kerusakan sejenisnya atau lebih besar darinya”.³⁹⁹

(يُزْتَكَبُ أَخْفُ الضَّرَرَيْنِ وَ أَهْوَنُ
(الشَّرَّيْنِ))

Keempat “dijalankan diantara dua kerusakan yang paling ringan dan diantara dua kejahatan yang paling kecil”.⁴⁰⁰

³⁹⁵ *Ibid*, h. 37

³⁹⁶ *Ibid*, h. 37-38

³⁹⁷ Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- banyak mengutip kaidah-kaidah Fiqh dari para ulama sebelumnya, diantaranya Jalāl ad-Dīn 'Abdu ar-Raī mān Ibnī Abās-Suy- *al-Asybah wa an-Naṣīr* (Jeddah: al-aramain, 1960), h. 59

³⁹⁸ Mustafā Aī mad az-Zarqā, *Syarī al-Qawā'id al-Fiqhiyyah* (Damasqus: Dār al-Qalam, 1989), h. 207

³⁹⁹ *Ibid*, h. 195

⁴⁰⁰ *Ibid*, h. 203

يُتَحَمَّلُ الضَّرْرُ الْأَدْنَى لِدَفْعِ الضَّرْرِ
(الْأَعْلَى)

Kelima “kerusakan (gangguan) yang lebih rendah dipertahankan untuk mencegah kerusakan yang lebih tinggi”.⁴⁰¹

يُتَحَمَّلُ الضَّرْرُ الْخَاصُّ لِدَفْعِ الضَّرْرِ
(الْعَامِّ)

Keenam “gangguan yang khusus dipertahankan untuk mencegah gangguan yang umum”.⁴⁰²

c) Kaidah-kaidah perbandingan antara *malāli* dan *mafāsīd*, yaitu:⁴⁰³

دَرْءُ الْمَفْسَدَةِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ
(الْمَصْلَحَةِ)

Pertama “mencegah mafsadat didahulukan dari pada mendapatkan maslahat”.

Kaidah ini disempurnakan oleh kaidah lain yang lebih memprioritaskan, yaitu:

الْمَفْسَدَةُ الصَّغِيرَةُ تُغْتَفَرُ مِنْ أَجْلِ
(الْمَصْلَحَةِ الْكَبِيرَةِ)

Kedua “mafsadat yang kecil dimaklumi demi kemaslahatan yang besar”.

تُغْتَفَرُ الْمَفْسَدَةُ الْعَارِضَةُ مِنْ أَجْلِ
(الْمَصْلَحَةِ الدَّائِمَةِ)

Ketiga “mafsadat yang muncul sesaat dibiarkan demi maslahat yang kekal”.

⁴⁰¹ al-Qarāwī, *Fī Fiqhi*...h. 37

⁴⁰² *Ibid*, h. 37

⁴⁰³ *Ibid*, h. 38

لَا تُتْرَكُ مَصْلَحَةٌ مُحَقَّقَةٌ مِنْ أَجْلِ (مَفْسَدَةٍ مُتَوَهَّمَةٍ)

Keempat “maslahat yang pasti tidak ditinggalkan demi mafsadat yang disangsikan”.

3) Kemudahan dan kesukaran

Persoalan ini dijelaskan oleh Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [1] dengan merujuk kepada salah satu dari lima pokok kaidah fihiyyah. Para ulama mengatakan bahwa seluruh permasalahan fiqh akan kembali kepada kaidah tersebut, yaitu: “المَشَقَّةُ تَجْلِبُ التَّيْسِيرَ” yang berarti “kesukaran itu menimbulkan adanya kemudahan”. Ia mengutip lima kaidah fihiyyah pokok dari kitab *al-Asybah wa an-Nazā’ir* yang ditulis oleh as-Suy- ti dan kitab *al-Aysbāh wa an-Nazā’ir* yang ditulis oleh Ibnu Naj[2]. Lima kaidah pokok itu adalah: *pertama*, “الْأُمُورُ بِمَقَاصِدِهَا” (Segala sesuatu “perbuatan” tergantung pada tujuannya). *Kedua*, “الْيَقِينُ لَا يَزَالُ بِالشَّكِّ” (Keyakinan itu tidak dapat dihapuskan oleh keraguan). *Ketiga*, “المَشَقَّةُ تَجْلِبُ التَّيْسِيرَ” (Kesukaran itu menimbulkan adanya kemudahan). *Keempat*, “الضَّرَرُ يُزَالُ” (Kemudahan itu “bahaya” harus dihilangkan). *Kelima*, “العَادَةُ مُحَكَّمَةٌ” (Adat kebiasaan itu dapat menjadi ketetapan hukum).⁴⁰⁴

⁴⁰⁴ Al-B- [1] *Dawābīt...*, h. 276-277

e. Memberikan gambaran tentang adat istiadat (budaya).

Adanya hak-hak sipil bagi seorang muslim untuk bekerja telah memberikan kesempatan luas bagi laki-laki dan perempuan untuk berperan dalam segala bidang. Bahkan kesetaraan itu mencakup dalam hal *'Ubūdiyyah* (ketaatan dalam ibadah) dan *Insāniyyah* (nilai kemanusiaan). Muī ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- telah menjelaskannya secara luas dalam kitabnya "*al-Mar'ah Baina Ṭughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā'if at-Tasyrī' ar-Rabbān*" dengan memberikan perbandingan tentang hak-hak sipil pada masyarakat Barat. Diantara penjelasannya ia mengatakan: "Masyarakat Barat tidak terikat dengan aturan yang tertulis atau (dengan aturan yang diumumkan) dalam hal nilai-nilai tentang hak dan kewajiban. Akan tetapi masyarakat Barat tunduk terhadap tuntutan naluri dan materi yang mengaturnya. Pada sisi yang lain masyarakat Islām masih tunduk terhadap nilai-nilai, seperti halnya juga dalam masalah-masalah yang lain (yang terikat dengan pokok-pokok syari'at Islām) dan nilai-nilainya. Walaupun ada pendapat yang mengatakan bahwa ada pengaruh kebiasaan/adat dan pola kehidupan Barat yang telah menyusup dalam kehidupan Islāmi, tetapi kabar seperti itu nisbi dan tidak ada buktinya. Akan tetapi pengaruh pola kehidupan Barat terhadap Islām dapat diukur masih dalam skala kecil jika dilihat pada kebiasaan masyarakat, daripada pengaruh yang masuk pada kekuasaan Islām dan pondasi-pondasinya".⁴⁰⁵

f. Menggunakan ilmu pengetahuan dalam kegiatan penalaran.

⁴⁰⁵ al-B- *al-Mar'ah...*, h. 19-20

Kajian tentang hak-hak sipil pekerja sangat berkaitan dengan persoalan kepentingan/maslahat setiap orang yang bekerja. Kepentingan terhadap kebutuhan primer (الضروريات), kebutuhan sekunder (الحاجيات) dan kebutuhan tersier (التحسينيات) sarat dengan pemahaman terhadap prioritas yang lebih utama. Ini telah dijelaskan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- pada pembahasan sebelumnya. Ia menjelaskan hal itu dengan metode *Istīlā'iyah* (metode dalam mencari maslahat) karena berkaitan dengan tuntutan maslahat orang yang bekerja. Dan tentunya pembahasan itu sangat erat dengan pertimbangan nilai *'Ubūdiyyah* dan nilai *Insāniyyah* yang menjadi dasar kemaslahatan. Sedangkan kemaslahatan merupakan asas hukum Islām dalam menyimpulkan ijtihad suatu hukum. Kajian istimbāḥ hukum ini merupakan bagian dari kajian Ilmu Uḥūl Fiqih, yang kemudian diterapkan dalam pengambilan istimbāḥ hukum tentang hak-hak sipil, khususnya hak-hak sipil pekerja yang terkait dengan ⁴⁰⁶:

- 1) Hak atas kesempatan dan pelatihan kerja
- 2) Hak atas hubungan kerja yang adil dan layak
- 3) Hak atas upah
- 4) Hak atas kebebasan berserikat
- 5) Hak mogok kerja
- 6) Hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak
- 7) Hak pekerja wanita dan pekerja anak
- 8) Hak atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jaminan kesejahteraan sosial.

g. Memberikan gambaran tela'ah secara luas dan menentukan aturan hukumnya.

⁴⁰⁶ Raja, *Hak...*, h. ix-xii

Penjelasan tentang ketentuan hukum hak-hak pekerja dalam penelitian ini, peneliti menjelaskannya dengan memaparkan pendapat Muḥammad Saʿīd Ramaḍān al-B- [] yang tertuang dalam beberapa kitabnya, yaitu: “*Allāh am al-Insān: Ayyuhumā Aqdaru ‘alā Ri’āyati Ḥuqūq al-Insān, Hurriyyah al-Insān F [] Zilli ‘Ubūdiyyatihī Lillāhi, Qaḍāyā Fiqhiyyah Mu’āṣirah, Istiftā’āt an-Nās, al-Mar’ah Bain Ṭughyān an-Niṣām al-Gharbī wa Laṭā’if at-Tasyrī’ ar-Rabbān [] dan [] Awābi [] al-Ma [] ah f [] asy-Syarī’ah al-Islāmiyyah*”. Dari penelitian terhadap buku-buku tersebut, maka dapat digambarkan bahwa Muḥammad Saʿīd Ramaḍān al-B- [] telah menjelaskan secara luas tentang suatu sistem aturan hak-hak dan kewajiban manusia dalam bingkai *‘Ubūdiyyah* (penghambaan) yang terikat dengan faktor-faktor ketaatan, faktor-faktor kemanusiaan dan keadilan, prinsip-prinsip *ul-hiyyah* (ketuhanan), hukum syarī’ah dan akhlak, serta dengan mengenali status manusia sebagai hamba milik Allāh (*‘Abdun mamlūkun lillāh*), yang kemudian peneliti sebut sebagai “*konsep al-Mamlūkiyyah*”. Hak-hak yang dimaksud diatas juga mencakup hak-hak sipil pekerja yang dilindungi oleh negara dengan mempertimbangkan segala kemaslahatan dan mafsadatnya. Maksudnya setiap orang berhak untuk bekerja sesuai kepentingan dan maslahatnya, akan tetapi dalam Hukum Islām pertimbangan terhadap mafsadat (hal yang buruk) juga menentukan boleh tidaknya bekerja karena adanya sesuatu yang membahayakan.

Sebagai ringkasan, Muḥammad Saʿīd Ramaḍān al-B- [] dalam menjelaskan hukum tentang hak-hak sipil pekerja menggunakan metode *istiḥāḍ* [] yaitu “metode yang berbasis kemaslahatan dengan menuangkan segala kemampuan berfikir untuk sampai kepada hukum syara’ dengan

menggunakan pendekatan terhadap kaidah-kaidah umum (*kullī*) mengenai masalah yang mungkin digunakan pendekatan kaidah-kaidah umum tersebut. Sebagai indikator penggunaan metode *Istīlāī* adalah, bahwa Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-Baḥḍī menjelaskan tentang persoalan maslahat manusia dalam bekerja dengan mempertimbangkan prioritas keutamaannya. Metode *Istīlāī* tersebut digunakan dengan penalaran yang harus memenuhi empat syarat: Pertama, penalaran tersebut harus bertumpu pada pertimbangan maslahat (tempatnyā maslahat yang hakiki). Kedua, maslahat yang ada dalam perbuatan itu harus sejalan dengan maslahat yang ada dalam naḥw (prinsip-prinsip syari'ah). Ketiga, kesejalaran antara maslahat seperti tersebut dalam syarat yang kedua diperoleh melalui langkah-langkah tertentu. Keempat, kesimpulan yang diambil adalah untuk menemukan atau memberikan hukum syara' atas sesuatu perbuatan (hukum), atau membuat definisi (konsepsi) atas sesuatu perbuatan (hukum). Penalaran *Istīlāī* yang memenuhi empat syarat tersebut kemudian dijabarkan menjadi langkah-langkah yang lebih praktis, konkret, komprehensif, sistematis, sesuai dengan prinsip-prinsip dan asas-asas Hukum Islām.

BAB III
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF Keadilan
MENURUT KONSEP AL-MAMLŪKIYYAH MUḤAMMAD SA'ĪD
RAMAḤḤAN AL-BḤḤḍī

C. Konsepsi, Manfaat, Kelemahan Omnibus Law Dan Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Undang-Undang Cipta Kerja

5. Cipta Kerja Sebagai Konsepsi Omnibus Law

Penyebutan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai Undang-Undang Omnibus Law adalah karena mencakup beberapa materi yang dihimpun dalam satu Undang-Undang, diantaranya adalah: tentang peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan, badan percepatan penyelenggaraan perumahan, ketenagakerjaan, kemudahan perlindungan dan pemberdayaan koperasi, usaha mikro kecil dan menengah, kemudahan berusaha, kebijakan fiskal nasional yang berkaitan dengan pajak dan retribusi, dukungan riset dan inovasi, kewajiban pelayanan umum riset dan inovasi, pengadaan tanah, kawasan ekonomi, investasi pemerintah pusat dan kemudahan proyek strategis nasional, pelaksanaan administrasi pemerintah untuk mendukung cipta kerja, pengawasan dan pembinaan, ketentuan lain-lain, ketentuan peralihan dan ketentuan penutup serta penjelasan atas Undang-Undang Cipta Kerja.⁴⁰⁷

Tidak ada definisi tunggal mengenai pengertian omnibus law atau omnibus bill, baik kamus hukum maupun akademisi hukum memiliki definisi sendiri. Meskipun demikian, secara garis besar definisi tersebut memiliki kesamaan. Kamus Hukum Duhaime (*The Duhaime Legal Dictionary*) mendefinisikan omnibus law sebagai, “*A draft law before a legislature which*

⁴⁰⁷ Dikti Kemdikbud, *Daftar Isi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. i-iii

contains more than one substantive matter or several minor matters which have been combined into one bill, ostensibly for the sake of convenience".⁴⁰⁸

Barbara Sinclair mendefinisikan omnibus law sebagai, "*Legislation that addresses numerous and not necessarily related subjects, issues, and programs, and therefore is usually highly complex and long, is referred to as omnibus legislation*".⁴⁰⁹ Apa yang disampaikan Barbara Sinclair lebih menekankan pengertian omnibus law sebagai satu Undang-Undang yang memuat banyak hal, tetapi belum tentu apa yang dimuat adalah subjek, isu atau program yang saling terkait. Audrey O'Brien dan Marc Bosc mendefinisikan omnibus law sebagai Rancangan Undang-Undang yang berupaya untuk mengubah, mencabut atau memberlakukan beberapa ketentuan dalam berbagai Undang-Undang. Lebih lanjut, menurut Audrey O'Brien, dengan omnibus law beberapa amandemen Undang-Undang dilakukan melalui satu Undang-Undang dalam rangka memfasilitasi satu kebijakan tertentu yang diambil oleh negara.⁴¹⁰

Herb Gray mengartikan omnibus law sebagai satu Undang-Undang yang mengubah banyak Undang-Undang yang berbeda. Menurut Herb Gray, omnibus law didasarkan prinsip adanya satu tujuan yang mengikat semua ketentuan Undang-Undang yang diusulkan untuk diubah dalam omnibus. Bayu Dwi Anggono dengan mengutip Muladi dalam "*RKUHP Sebagai*

⁴⁰⁸ Duhaime.org, *Omnibus Bill Definition*, <http://www.duhaime.org/LegalDictionary/O/OmnibusBill.aspx>. Diakses 13 Maret 2021.

⁴⁰⁹ Barbara Sinclair dalam Glen S. Krutz, *Hitching a Ride: Omnibus Legislating in The U.S. Congress* (USA: Ohio State University press, 2001), h. 3

⁴¹⁰ Bayu Dwi Anggono, *Pokok-Pokok Pemikiran Penataan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia* (Jakarta: Konstitusi Press, 2020), h. 177

Omnibus Law” menyebutkan, omnibus berasal dari bahasa Latin yang mengandung arti untuk segalanya, yang dalam hukum dimaknai sebagai perlunya satu dokumen tunggal yang mencakup bersama-sama satu kombinasi subjek yang beraneka ragam atas dasar beberapa kriteria”. Lebih lanjut, menurut Muladi, omnibus law dapat juga diartikan sebagai hukum yang mencakup topik yang bermacam-macam dan sering tidak berkaitan satu sama lain (*diverse or unrelated*) yang harus dikonsolidasikan dan disinkronisasikan.⁴¹¹

Bayu Dwi Anggono dalam “*Pokok-Pokok Pemikiran Penataan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*” memaknai omnibus law sebagai satu Undang-Undang (baru) yang mengandung atau mengatur berbagai macam substansi dan berbagai macam subjek untuk langkah penyederhanaan dari berbagai Undang-Undang yang masih berlaku. Undang-Undang omnibus law tidak tepat jika disamakan dengan Undang-Undang payung (*raamwer, basiswet, moederwet*) yaitu Undang-Undang yang merupakan induk dari Undang-Undang lain sehingga kedudukannya lebih tinggi dari Undang-Undang “*anaknya*”, karena Undang-Undang payung inilah yang melimpahkan berbagai pengaturan lebih lanjutnya secara delegasi pada Undang-Undang lain”.⁴¹²

Omnibus law sebagai teknik pembentukan Undang-Undang secara terpadu (*omnibus law-making technique*). Teknik ini memungkinkan satu Rancangan Undang-Undang terpadu (*omnibus bill*), yang berisi perubahan atau bahkan penggantian beberapa Undang-Undang, sekaligus diajukan ke

⁴¹¹ *Ibid*, h. 178

⁴¹² *Ibid*, h. 178

parlemen untuk mendapatkan persetujuan dalam satu kesempatan pengambilan keputusan. Tujuan itu adalah untuk membatasi pengertian omnibus law hanya sekadar sebagai teknik pembentukan Undang-Undang yang menyangkut pilihan metode belaka. Berdasarkan pengertian kamus hukum maupun akademisi, maka dapat diketahui ada perbedaan antara teknik Undang-Undang biasa yang dipakai Indonesia dengan teknik omnibus law. Beberapa perbedaan tersebut, yaitu:⁴¹³

Pertama, dari segi substansi yang diatur/ dimuat, selama ini kebiasaan Undang-Undang di Indonesia mengandung satu materi/subjek/substansi tertentu, sementara omnibus law memuat banyak materi/subject/substansi yang berbeda dan bahkan dapat tidak saling terkait. Pengertian Undang-Undang di Indonesia ialah suatu peraturan yang mengandung isi atau materi tertentu, dan karena itu diperlukan prosedur pembentukan yang tertentu pula (*het materiele wetsbegrip*). Setiap jenis atau bentuk Peraturan Perundang-undangan itu pasti mengatur suatu materi atau hal keadaan/konkret. Materi apa dan mana yang diatur oleh suatu peraturan itu telah ada ketentuannya”.

Mengenai pengertian materi muatan Peraturan Perundang-undangan adalah isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam Undang-Undang pada khususnya, dan Peraturan Perundang-undangan pada umumnya”. Khusus mengenai materi muatan Undang-Undang dapat ditentukan berdasarkan tolok ukur umumnya sebagai berikut: (i) ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar, (ii) ditetapkan dalam Undang-Undang terdahulu, (iii) ditetapkan dalam rangka mencabut, menambah, atau mengganti Undang-Undang yang lama, (iv)

⁴¹³ *Ibid*, h. 179-180

materi muatan menyangkut hak dasar atau hak asasi, (v) materi muatan menyangkut kepentingan atau kewajiban rakyat banyak.

Kedua, dari segi teknik pembentukan Undang-Undang, perubahan atau pencabutan suatu Undang-Undang yang selama ini lazim dilakukan di Indonesia adalah dengan menggunakan metode satu usulan perubahan Undang-Undang, mengubah atau mencabut satu Undang-Undang saja serta tidak mengubah substansi Undang-Undang lain. Sedangkan omnibus law menggunakan teknik mengubah, mencabut, atau memberlakukan beberapa ketentuan dalam berbagai Undang-Undang hanya melalui satu usulan pembentukan Undang-Undang kepada parlemen. Butir 6 Lampiran 11 Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 (Undang-Undang perubahan ditambahkan frasa “perubahan atas” di depan judul Peraturan Perundang-undangan yang diubah. Selain itu, butir 7 lebih dari 1 kali, di antara kata perubahan dan kata atas disisipkan menyebutkan, jika Peraturan Perundang-undangan telah diubah keterangan yang menunjukkan berapa kali perubahan tersebut telah dilakukan, tanpa merinci perubahan sebelumnya. Untuk pencabutan Peraturan Perundang-undangan diatur pada butir 9, yang menyebutkan pada nama Peraturan Perundang-undangan pencabutan ditambahkan kata pencabutan di depan judul Peraturan Perundang-undangan yang dicabut.

Ketiga, di Indonesia dikenal konsep Undang-Undang kodifikasi. Antara omnibus law dengan kodifikasi juga memiliki pengertian yang berbeda.

Omnibus law memang menggabungkan atau mengumpulkan ketentuan dari banyak Undang-Undang, tetapi ketentuan yang dikumpulkan tersebut topik hukumnya bermacam-macam dan sering tidak berkaitan satu sama lain. Kodifikasi hukum adalah pembukuan hukum dalam suatu himpunan Undang-Undang dalam materi yang sama. “Kodifikasi” menurut *Black's Law Dictionary* adalah “*the process of collecting and arranging the laws of a country or state into a code, 1. e, into a complete system of positive law, scientifically ordered, and promulgated by legislative authority*”.⁴¹⁴ Kata kunci pengertian kodifikasi menurut Black's Law Dictionary ini adalah adanya tindakan untuk mengumpulkan dan mengatur hukum suatu negara dalam kitab Undang-Undang, yang kemudian diumumkan secara resmi oleh pemegang kuasa pembentukan Undang-Undang.

Tujuan kodifikasi, menurut Satjipto Rahardjo, “*adalah untuk membuat kumpulan Peraturan Perundang-undangan itu menjadi sederhana dan mudah dikuasai, tersusun secara logis, serasi dan pasti*”.⁴¹⁵ Dalam kasus Indonesia, contoh kodifikasi adalah hukum pidana dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, hukum perdata dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, serta hukum dagang dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

6. Manfaat Omnibus Law

⁴¹⁴ The Law Dictionary, *Featuring Black's Law Dictionary Free Online Legal Dictionary 2nd Ed, What is Codification?*, <https://thelawdictionary.org/codification/>. Diakses 13 Maret 2021.

⁴¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), h. 92

Pemilihan penggunaan teknik legislasi dengan model omnibus law oleh para pembentuk Undang-Undang di berbagai negara memiliki sejumlah alasan. Salah satu alasannya adalah dengan teknik ini maka pembentuk Undang-Undang akan mudah mencapai kesepakatan atau persetujuan rancangan legislasi baru dan terhindar dari kebuntuan politik, karena isi dari Undang-Undang omnibus sangat kompleks dan banyak substansi, sehingga perbedaan kepentingan bisa diakomodasi karena masing-masing anggota parlemen dapat memasukkan substansi yang diinginkannya. Sebagaimana dikatakan oleh Louis Massicotte, *“Omnibus bill, when presented in legislatures where members are free to vote as they wish, may include the outcome of complex negotiations between self-interested legislators”*.⁴¹⁶

Lebih lanjut Louis Massicotte menjelaskan dua keuntungan atau manfaat yang didapatkan dari diadopsinya teknis omnibus law dalam pembentukan Undang-Undang, yaitu: *Pertama*, teknik omnibus law menghemat waktu dan mempersingkat proses legislasi, karena tidak perlu melakukan perubahan terhadap banyak Undang-Undang yang akan diubah, tetapi cukup melalui satu rancangan Undang-Undang yang berisikan banyak materi perubahan dari berbagai Undang-Undang. Dengan hanya melalui satu Undang-Undang yang berisikan banyak materi perubahan dari berbagai Undang-Undang, maka dapat terhindar dari lamanya perdebatan anggota legislatif pada masing-masing Undang-Undang jika perubahan dilakukan dengan cara biasa.⁴¹⁷

⁴¹⁶ Louis Massicotte, *Omnibus Bill In Theory and Practice* (Canada: Canadian Parliamentary Review/Spring, 2013), h. 15

⁴¹⁷ *Ibid*, h. 15

Kedua, membuat hubungan partai oposisi (minoritas) dan mayoritas di parlemen yang biasanya berdasarkan prinsip menang dan kalah dalam pembahasan rancangan Undang-Undang, karena dengan omnibus law sama-sama menjadi memiliki kesempatan. Mengingat materi/substansi omnibus law sangat banyak, maka membuat penolakan terhadap keseluruhan isi suatu Undang-Undang oleh partai oposisi dapat terhindarkan karena partai oposisi menjadi memiliki opsi menolak suatu substansi, tetapi di sisi lain menyetujui substansi lainnya.⁴¹⁸

Bayu Dwi Anggono dalam *“Pokok-Pokok Pemikiran Penataan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia”* mengutip dari Adam M. Dodek yang menyebut, keuntungan digunakannya teknik omnibus law adalah pembentukan Undang-Undang menjadi lebih efisien. Hal ini karena amandemen banyak Undang-Undang bisa dilakukan hanya melalui satu Undang-Undang atau Undang-Undang tunggal. Selengkapnya Adam M. Dodek menyatakan, *“Omnibus bills are efficient because they permit the bundling of enactments or amendments to multiple statutes in a single bill. When these relate to the same subject matter, they may facilitate parliamentary consideration of that particular area”*.⁴¹⁹

Omnibus law membawa manfaat dapat mencegah ketidakpastian hukum yang muncul setelah pembentukan satu Undang-Undang yang hanya memuat satu materi tertentu akibat potensi pertentangan dengan Undang-Undang lainnya. Manfaat lainnya dari penggunaan omnibus law adalah

⁴¹⁸ *Ibid*, h. 16

⁴¹⁹ Anggono, *Pokok...*, h. 182

meningkatkan produktivitas dalam pembentukan Undang-Undang. Argumentasinya, ketika tidak ada mayoritas dominan dalam pemerintahan sehingga pengambilan keputusan seringkali mengalami kemacetan akibat perbedaan kepentingan, maka teknik omnibus law memungkinkan menjadi solusi karena bisa mengakomodasi banyak kepentingan sehingga Undang-Undang bisa disetujui semua pihak.⁴²⁰

Bayu Dwi Anggono dalam mengutip A. Gluck, A. J O'Connell dan R. Po menyebut, meskipun omnibus law memiliki kerumitan, tetapi harus diakui dapat mengakomodasi banyak pemangku kepentingan di parlemen (*... What unites omnibus vehicles in both branches is their length, complexity, and the way in which they often bring together multiple congressional and administrative stakeholders*). Selanjutnya, manfaat omnibus law untuk menyatukan berbagai kepentingan di parlemen juga dipertegas, “*Omnibus legislation often comprises bill separate pieces of legislation, or at least separate topics within a single subject drafted by different committees and linked together*”.⁴²¹

Manfaat dari omnibus law juga terkait implementasinya yang membuat banyak lembaga akan bertanggung jawab untuk melaksanakannya (*..Several agencies are often jointly responsible for implementing a single piece of very long legislation*). Implementasi bersama ini bisa berupa penerbitan peraturan bersama untuk melaksanakan omnibus law (*This joint implementation could be the authority for any one of a number of agencies to*

⁴²⁰ *Ibid*, h. 182

⁴²¹ *Ibid*, h. 182

*issue a rule, the joint issuance of regulations, or the issuance of a rule that has to then be followed by others).*⁴²²

Berdasarkan pandangan dari para akademisi ini, maka terdapat sekurang-kurangnya empat manfaat dari digunakannya teknik legislasi dengan model omnibus laws yaitu: (i) mempersingkat proses legislasi dalam hal kebutuhan ingin mengubah banyak ketentuan di berbagai Undang-Undang, karena tidak perlu melakukan usulan perubahan satu per satu terhadap Undang-Undang yang ingin diubah, (ii) mencegah kebuntuan dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang di parlemen sebagai akibat banyak substansi yang dimuat dalam omnibus law maka anggota parlemen punya kesempatan untuk melakukan kompromi karena bisa saling bertukar kepentingan; (iii) efisiensi biaya proses legislasi, mengingat jika dengan teknik perubahan Undang-Undang biasa harus menyiapkan biaya untuk perubahan masing-masing Undang-Undang, sementara jika dengan omnibus law hal demikian tidak diperlukan lagi, dan (iv) harmonisasi pengaturan akan terjaga mengingat perubahan atas banyak ketentuan yang tersebar di berbagai Undang-Undang dilakukan dalam satu waktu oleh omnibus law.⁴²³

7. Kelemahan Omnibus Law

Praktik omnibus law tidak selamanya bebas dari kritik karena dianggap mengandung sejumlah kelemahan. Aaron Wherry menyatakan, omnibus law adalah praktik hukum yang pragmatis dan kurang demokratis. Alasannya karena omnibus law mengganti dan mengubah norma beberapa Undang-

⁴²² *Ibid*, h. 183

⁴²³ *Ibid*, h. 183

Undang yang memiliki inisiatif politik yang berbeda. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Omnibus, parlemen atau lembaga legislatif dianggap tidak peka terhadap kompleksitas kepentingan dan aspirasi fraksi-fraksi yang telah menyusun dan mengkompromikan kepentingan-kepentingan dalam Undang-Undang yang telah dihapus oleh Undang-Undang Omnibus.⁴²⁴

Dikaitkan dengan teori demokrasi, teknik omnibus law mengubah proses deliberatif. Jumlah rapat dengar pendapat di parlemen saat pembahasan omnibus law secara kuantitas berbeda dengan penyusunan Undang-Undang dengan cara biasa. Hal ini dikarenakan omnibus law biasanya dibutuhkan untuk segera diselesaikan karena adanya target tertentu yang harus diselesaikan. Sinclair dan Smith mengungkap kelemahan omnibus law, yaitu: *“This technique changes the deliberative process. Omnibus bills are often fast-tracked through committees with fewer hearings and less markup consideration than would be expected from several important standard bills”*.

Kelemahan yang menyatakan bahwa muatan omnibus law yang sangat banyak dan topik yang beragam akan mengurangi kehati-hatian dan ketelitian dalam penyusunannya, juga diungkapkan Louis Massicotte yaitu, *“When a bill deals with topics as varied as sheries, unemployment insurance and environment, it is unlikely to be examined properly if the whole bill goes to the Standing Committee on Finance”*. The Commonwealth Court of Pennsylvania, dalam salah satu putusannya pada 1901, bahkan pernah

⁴²⁴ Aaron Wherry dalam Mirza Satria Buana, *Menakar Konsep Omnibus Law dan Consolidation Law Untuk Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia: Pendekatan Perbandingan Hukum Tata Negara*” Prosiding Konferensi Nasional Hukum Tata Negara Ke 4-Penataan Regulasi di Indonesia, Jember, 2017, h. 312

menyatakan bahaya penggunaan teknik omnibus law. Akibat percampuran antara subjek yang berbeda dan cukup banyak dalam satu Undang-Undang omnibus, membawa kebingungan dan gangguan pikiran bagi anggota legislatif, karena tak jarang antarsubjek tersebut tidak bersesuaian.⁴²⁵

Kelemahan teknik omnibus law yang membuat parlemen kesulitan memeriksa isi Undang-Undang dengan benar, disampaikan Bayu Dwi Anggono, yang mengutip dari Adam M. Dodek, “...*omnibus bills make it difficult for parliamentarians to properly scrutinize a bill's content and exercise their function in holding the government to account*”. Keberadaan omnibus law juga sangat rentan menggerus fungsi parlemen sesungguhnya dalam pembentukan Undang-Undang. Hal ini dikarenakan warga memilih anggota parlemen agar anggota parlemen mempertimbangkan segala sudut pandang dalam pembahasan Undang-Undang, berdebat dan mencermati isi Undang-Undang dengan hati-hati. Namun keinginan konstituen ini sulit terwujud jika parlemen harus membahas dan memeriksa Undang-Undang omnibus, yang isinya mengandung banyak subjek yang tidak terkait.

Omnibus law juga mengandung tantangan hukum dan konstitusi, terutama bagi negara yang menganut sistem parlemen, yang sepenuhnya menyerahkan kekuasaan membentuk Undang-Undang di tangan parlemen. Dengan omnibus law yang mengandung banyak subjek, parlemen menikmati hak istimewa untuk menentukan sendiri isi Undang-Undang tanpa campur tangan cabang kekuasaan lainnya (*The regulation of omnibus bills presents a constitutional and legal challenge, however, because Parliament enjoys the*

⁴²⁵ Anggono, *Pokok...*, h. 184

*privilege of determining its own processes without interference from the other branches of government).*⁴²⁶

Bagi negara yang mengenal sistem veto seperti Amerika Serikat, keberadaan omnibus law juga membawa kesulitan bagi Presiden dalam melaksanakan hak veto, yaitu menolak satu Undang-Undang yang disetujui kongres. Mengingat hak veto Presiden berarti menolak keseluruhan Undang-Undang, maka parlemen menggunakan omnibus law dengan muatan yang sangat banyak, sebagai tameng agar tidak dibatalkan dengan veto Presiden. Beberapa materi muatan yang disukai Presiden dimasukkan dalam omnibus law ini, sehingga Presiden akan berpikir ulang untuk membatalkan keseluruhan Undang-Undang.

Di balik manfaatnya, ternyata teknik omnibus law juga mengandung sejumlah kelemahan. Beberapa kelemahan yang bisa diidentifikasi berdasarkan uraian di atas adalah: (i) pragmatis dan kurang demokratis, (ii) membatasi ruang partisipasi sehingga bertolak belakang dengan demokrasi deliberatif, (iii) mengurangi ketelitian dan kehati-hatian dalam penyusunannya dan (iv) potensi melampaui ketentuan dalam konstitusi akibat keterbatasan partisipasi dan kurangnya kehati-hatian dalam membahas.⁴²⁷

8. Poin-Poin Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pada Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja telah disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada Senin 5 Oktober 2020, dan ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada Senin 2 November 2020 sebagai Undang-

⁴²⁶ *Ibid*, h. 185

⁴²⁷ *Ibid*, h. 185-186

Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang terdiri dari 15 Bab dan 186 pasal. Di dalamnya mengatur tentang ketenagakerjaan hingga lingkungan hidup dengan ketebalan 1.187 halaman. Salah satu klaster yang menjadi sorotan dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah klaster Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami perubahan.⁴²⁸

Beberapa "*pasal yang dihapus*" dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu: pasal 43, pasal 44, pasal 46, pasal 64, pasal 65, pasal 66, pasal 79, pasal 89, pasal 90, pasal 96, pasal 97, pasal 152, pasal 155, pasal 158, pasal 161, pasal 162, pasal 163, pasal 164, pasal 165, dan pasal 166.

Adapun beberapa "*pasal yang diubah*" dan ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu: pasal 42, pasal 45 digabung dengan pasal 48, pasal 47, pasal 49, pasal 56, pasal 59, pasal 61 ditambah dengan 61a, pasal 66, pasal 88 yaitu ditambah lima pasal (pasal 88a, 88b, 88c, 88d, 88e), pasal 92 yang ditambah dengan 92a, pasal 94, pasal 95, dan pasal 98, pasal 151, dan pasal 153, pasal 154 menjadi 154a, dan pasal 157 menjadi 157a,⁴²⁹ dapat dirujuk pada lampiran.

⁴²⁸ <https://www.merdeka.com/peristiwa/poin-poin-perubahan-Undang-Undang-ketenagakerjaan-di-omnibus-law-cipta-kerja.html>

⁴²⁹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 533-572.

D. Pasal-Pasal Kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Keadilan Menurut Konsep Al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramadān al-B- □□

Beberapa pasal pada Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan atau (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja) telah menimbulkan pemahaman kontroversial bagi para pekerja. Beberapa pasal itu adalah sebagai berikut:

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

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

Ketiga, tentang jam kerja yang dinilai eksploitatif. Pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

disebutkan di dalamnya mengenai pelaksanaan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Sementara pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 77 ini disebutkan waktu kerja paling lama adalah 8 jam dalam waktu 1 hari dan 40 jam dalam waktu 1 minggu.

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

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

Keenam, tentang uang penghargaan masa kerja. Selama ini uang penghargaan masa kerja diatur dengan ketentuan masa kerja 24 tahun, yang kemudian dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja poin h pada pasal 15b ayat 3 terkait uang penghargaan bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa

kerja 24 tahun atau lebih, dimana setiap pekerja seharusnya menerima uang penghargaan 10 bulan gaji.

Ketujuh, tentang jaminan pensiun. Jaminan pensiun juga terkena imbasnya, sebab pada Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja atau buruh dalam program jaminan pensiun. Hal ini juga erat kaitannya dengan kemungkinan adanya kontrak seumur hidup.

Kedelapan, tentang pesangon. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, nilai pesangon dikurangi dari nilai 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah dengan rincian 19 bulan dibayarkan oleh pengusaha dan 6 bulan dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Lalu dari manakah BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan dana untuk membayar pesangon?⁴³⁰

1. Pasal tentang waktu istirahat dan cuti.

a. Regulasi pasal-pasal tentang waktu istirahat dan cuti

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

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

*“b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*⁴³¹

2) Pasal 79⁴³² ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja:

⁴³⁰ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

⁴³¹ 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

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

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

3) Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

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

*“a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*⁴³³

⁴³² *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 543-544

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

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

⁴³³ *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

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

Pasal 79 ayat 2 huruf b yang mengatur bahwa istirahat mingguan dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja, artinya aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang ini. Hak cuti kerja juga berpotensi hilang seperti cuti haid dan juga cuti melahirkan bagi perempuan, karena hak upah pekerja atas cuti hilang.⁴³⁴

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

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

⁴³⁴ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

Jika hal ini diperhatikan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja, maka hak-hak kemanusiaan pekerja masih mendapatkan perlindungan yang berdasarkan hak-hak kemanusiaan.

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

*“Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”.*⁴³⁵

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.”⁴³⁶

Terkait hak istirahat dan cuti kerja tersebut, secara umum masih diperhatikan secara manusiawi dan berkeadilan, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah dan Perjanjian Kerja. Itu semua merupakan gambaran suatu aturan atau seperangkat aturan, atau aturan-aturan yang mendefinisikan kebebasan dasar yang diterapkan pada semua orang secara sama, dan membiarkan kebebasan *ekstensif* (menjangkau luas) sesuai dengan kebebasan bagi semua. Undang-Undang dan Peraturan

⁴³⁵ Erik dkk, *HIMPUNAN..*, h. 33

⁴³⁶ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

Pemerintah hendaknya dapat menjamin hak-hak kebebasan untuk mendapatkan hak istirahat dan cuti yang berlaku bagi semua pekerja sebagai bentuk keadilan. Dua prinsip keadilan John Rawls tentang hak setiap orang dan keuntungan bersama menggambarkan bahwa: “*prinsip yang membagi aspek-aspek sistem sosial, aspek menjamin kebebasan warga negara, aspek yang menunjukkan ketimpangan sosial ekonomi, dan prinsip distribusi pendapatan dan kekayaan*”, kiranya dapat diterapkan pada berbagai lembaga yang mempunyai konsekuensi tertentu. Berbagai hal yang menggambarkan ini, *Pertama*, hak-hak dan kebebasan yang didefinisikan oleh aturan publik dari struktur dasar. *Kedua*, kebebasan orang ditentukan oleh hak dan kewajiban yang dibentuk lembaga-lembaga utama masyarakat, termasuk tentang masalah hak istirahat dan cuti yang memenuhi rasa keadilan.⁴³⁷

c. Pasal 79 ayat 2 huruf b tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif keadilan konsep al-Maml-kiyyah Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- []

Jika merujuk kepada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] yang mengutamakan penyelesaian hak-hak pekerja dengan melihat dasar tingkatan maslahat setiap pekerja, maka persoalan istirahat dan cuti bagi pekerja merupakan sesuatu yang pokok dan penting. Bekerja dengan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan sebagai dasar nilai-nilai keadilan harus tertuang dalam peraturan yang mengikat setiap pekerja. Lebih jauh terkait dengan hak-hak cuti dan istirahat sebagai manusia yang bekerja, konsep *al-Maml-kiyyah* mendorong suatu kesadaran tentang hak-hak ke-

⁴³⁷ Rawls, *Teori...*, h. 73

Tuhanan yang juga tidak terlepas dari persoalan manusia. Tujuannya tidak hanya untuk mendapatkan suatu keseimbangan sosial masyarakat saja dalam bekerja, tetapi keseimbangan mental dan ruhaniah merupakan bagian penting yang mendukung terlaksananya kegiatan ketenagakerjaan yang baik.

Muhammad Sa'id Ramaḍān al-B- menjelaskan mengatakan:

Sesungguhnya penyelesaian tentang hak dan kebebasan itu adalah dengan mengenali status diri manusia sebagai hamba milik Allāh atau *'Abdun Mamlūkun lillāhi*. Manusia itu harus kembali kepada ajaran-ajaran Allāh dan *Minhaj-Nya* yang ditunjukkan agar dapat berinteraksi dengan alam, manusia dan kehidupan.⁴³⁸

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 (*Ar-r*) masih menjadi prioritas demi terlaksananya tugas

" إِنَّ حِلَّ الْمَشْكَلَةِ رَهْنٌ بِمَعْرِفَةِ
الانسان هَوِيَّتُهُ وَادْرَاكُ أَنَّهُ عَبْدٌ مَمْلُوكٌ لِلَّهِ،
وَمَنْ تَمَّ التَّهْيُؤُ لِلِإِضْغَاءِ إِلَى تَعْلِيمِ اللَّهِ
تَعَالَى وَمِنْهَجِهِ الَّذِي رَسَمَهُ لِعِبَادِهِ
لِلتَّعَامُلِ عَلَى أَسَاسِهِ مَعَ الْكَوْنِ وَالانسان
وَالْحَيَاةِ "

al-B- *Urriyah...*, h. 29

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.

Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] menegaskan:

“Para penguasa Islām harus selalu mendampingi umat Islām dengan berusaha keras melindungi dan menjaga jiwa mereka. Inilah sebabnya mengapa tidak terdengar sesuatu pada masa ini bahwa Islām tidak melalaikan hak-hak kaum perempuan/laki-laki.⁴³⁹”

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

وبذلك ينحسر سلطان الاسلام عن “⁴³⁹ المجتمع الاسلامي بجهود مباشرة من المسلمين أنفسهم. فهذا هو السبب في أنك لا تسمع شيئا مما يقال اليوم عن اهمال الاسلام لحقوق المرأة, على السن أو في كتابات أي من الباحثين المسلمين أو غير المسلمين من قبل. al-B- [] *Al-Mar'ah...*, h. 12

aturan itu hanya sampai kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 79 ayat 2 tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--|---|---|
| 1. | <p>Permasalahan: Istirahat Panjang selama dua bulan tidak dicantumkan secara jelas pada ketentuan UU Cipta Kerja.</p> | <p>Analisa Teori: Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menjamin "<i>hak istirahat dan cuti</i>" pada poin pasal tertentu tetapi menghilangkan poin yang lain, yaitu poin d tentang istirahat panjang selama dua bulan yang sebelumnya disebutkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Itu artinya ada hak-hak tertentu yang tidak diberikan lagi kepada pekerja, sehingga mengurangi rasa keadilan. Prinsip keadilan John Rawls telah menjelaskan tentang hak setiap orang dan keuntungan yang setara. Ia menjelaskan, "<i>prinsip itu membagi aspek-aspek sistem sosial, dan aspek yang menjamin kebebasan warga negara</i>", artinya secara teknis aturan tentang istirahat panjang dua bulan itu</p> | <p>Temuan peneliti dalam menganalisa pasal yang menjelaskan aturan <i>hak istirahat dan cuti</i> cenderung berturunan panjang. Ada juga hak istirahat panjang selama dua bulan yang dihilangkan pada penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, menurut peneliti perlu adanya penyederhanaan ketetapan tentang pasal yang menjelaskan teknis</p> |
| 2. | <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pada pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan: <i>Huruf b:</i> <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".</i> <i>Huruf d:</i></p> | | |

| | | | |
|-----------|--|---|---|
| <p>3.</p> | <p><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”</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja:</p> <p>Kerja:</p> <p>Pada pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan:</p> <p><i>“b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</i></p> <p><i>Ayat 5:</i></p> <p><i>Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p> | <p>seharusnya tetap diberikan sebagai wujud perlindungan terhadap hak-hak dan aspek sosial yang sebelumnya diberikan.</p> <p>Perspektif al-Maml-kiyyah:</p> <p>Dalam perspektif konsep “<i>al-Maml-kiyyah</i>”, Muḥammad Sa’id Ramaḥān al-B-□□ mengutamakan penyelesaian hak-hak pekerja (<i>termasuk hak istirahat dan cuti</i>) dapat diselesaikan dengan melihat dasar tingkatan maslahatnya yang tujuannya untuk mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat. Sejalan dengan itu, ketetapan mengenai perubahan redaksi pada pasal 79 ayat 2 huruf b, dan penghapusan poin huruf d kiranya telah mengurangi makna maslahat yang sebenarnya sebagai tujuan dari <i>maqāḥid asy-Syari’ah</i>, yaitu menghilangkan ruang istirahat panjang 2 bulan setelah masa kerja 7-8 tahun yang sebelumnya diberikan.</p> | <p>aturan hak istirahat panjang selama dua bulan dan cuti pekerja. Selain itu, akan lebih baik juga jika hak-hak istirahat panjang tetap diberikan melalui turunan aturan, yaitu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.</p> |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 35 Tahun 2021:</p> <p>Pada pasal 22 PP No. 35 tahun 2021 disebutkan:</p> <p>“Pengusaha yang mempekerjakan</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</p> | | |
|---|--|--|

2. Pasal tentang upah.

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

1) Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (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:
 - 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.⁴⁴⁰

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

⁴⁴⁰ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 36

Pasal 88b:

- (1) 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.⁴⁴¹

Pasal 88c:

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) 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.⁴⁴²

⁴⁴¹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 546

⁴⁴² *Ibid*, h. 545-547

3) Beberapa Pasal Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan

Permasalahan upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yaitu pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18 dan pasal 19 (tentang upah satuan waktu dan upah satuan hasil), dan pasal 23, pasal 24 dan pasal 25 (tentang upah minimum).⁴⁴³

⁴⁴³ 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.

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:

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

Pasal ini mengatur tentang standar pengupahan berdasarkan waktu, yaitu dihitung perjam. Berdasarkan pasal ini pula diterapkan satuan waktu juga satuan hasil, karena itu tidak sedikit yang menganggap bahwa skema ini akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberlakukan penghitungan upah perjam. Selain itu dalam pasal 88c disebutkan "*menetapkan upah minimum sebagai jaringan pengaman*". Dalam hal ini, kaitan upah minimum yang dimaksud adalah upah minimum Provinsi. Pada poin ini banyak juga kekhawatiran terkait pemerintah akan menghilangkan upah minimum Kabupaten/Kota atau UMK melalui peraturan ini.⁴⁴⁴

Ada juga kekhawatiran terkait Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Presiden KSPI Said Iqbal mencatat beleid ini sama seperti Undang-Undang Cipta Kerja yang menghapus upah minimum sektoral. Hal ini akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor

-
- 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.

⁴⁴⁴ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

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” .⁴⁴⁵

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

John Rawls dalam bukunya *“Teori Keadilan”* menjelaskan, bahwa batasan-batasan atas konsep hak diperlukan alternatif-alternatif tertentu. Alternatif-alternatif itu terbuka dan terbatas dalam beberapa cara. Batasan-batasan itu disebut sebagai batas-batas atas konsep hak, sebab mereka menekankan pilihan akan semua prinsip etis dan tidak hanya bagi prinsip keadilan. Selain itu ada juga sejumlah syarat formal yang tampaknya bisa diterapkan pada konsepsi keadilan yang bisa masuk dalam daftar yang disajikan berbagai pihak. Kelayakan syarat-syarat formal bisa diturunkan dari fungsi prinsip hak untuk menyesuaikan klaim-klaim yang dibuat orang-orang pada institusi-institusi mereka. Prinsip-prinsip keadilan dapat memainkan peranan, yakni peranan untuk memberikan hak-hak dan kewajiban dasar serta menentukan pembagian keuntungan secara alamiah.⁴⁴⁶

⁴⁴⁵ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi-at>

⁴⁴⁶ Rawls, *Teori...*, h. 158-159

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

Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- menjelaskan:

“Salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara antara pria dan wanita dalam bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan. Jika pemberi kerja berkomitmen untuk menjadikan orang yang ditugaskan bekerja sesuai royalty yang diminta, maka prestasi kerja yang dilaksanakan tersebut harus mendapatkan upah yang penuh, setelah pekerjaan selesai sepenuhnya dilaksanakan, terlepas dari jenis apa saja pekerjaannya. Tidak ada pengecualian yang dibuat kecuali kontrak khusus yang disepakati bersama antara dua pihak”⁴⁴⁷.

وقد كان من آثار ذلك تساوي الرجل⁴⁴⁷ 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-B- *al-Mar'ah...*, h. 53

Dalam persoalan keadilan terkait upah yang diberikan kepada pekerja, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ cenderung melihat kepada kualitas dari seorang pekerja, bukan pada jenis kelaminnya. Dan itu diberikan berdasarkan komitmen/perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja.

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

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml- kiyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml- kiyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--|--|---------------------------------|
| 1. | Permasalahan: Ketentuan upah minimum tidak | Analisa Teori: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c | Terkait pasal 88b dan pasal 88c |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | <p>berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</p> <p>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></p> <p>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></p> | <p>Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum/jaringan pengaman telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Jika Peraturan Pemerintah itu dianalisa, maka telah menggambarkan adanya sikap pemerintah dalam mencermati batasan-batasan atas konsep hak (upah) yang memerlukan alternatif-alternatif tertentu, seperti upah perjam, upah harian dan upah bulanan, yang angkanya akan dinilai oleh dewan pengupahan nasional. Jika dikaitkan dengan prinsip keadilan John Rawls, maka batasan-batasan yang terkait dengan ketentuan upah pada pasal-pasal tersebut telah menggambarkan batasan-batasan atas konsep hak pekerja, dan mengedepankan semua prinsip etis yang tidak hanya mencakup prinsip keadilan, tetapi juga harus memperhatikan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</p> <p>Perspektif al-Maml- kiyah: Dalam perspektif konsep “al-Mamlūkiyyah”, Muḥammad Sa’id Ramaḥān al-B- menjelaskan bahwa dalam persoalan keadilan terkait upah yang diberikan kepada pekerja, maka dengan melihat kepada kualitas dari seorang pekerja, bukan pada jenis kelaminnya. Ketentuan itu diberikan sebagai hak keadilan berdasarkan komitmen/perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja. Selain itu <i>maqāḥid asy-Syari’ah</i> sebagai cara dalam menetapkan masalah upah juga melihat faktor</p> | <p>Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan upah itu harus jelas sesuai dengan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Aturan yang menghapus upah minimum sektoral sesungguhnya akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri, karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor industri.</p> |
| 3. | <p>Ketentuan PP No. 36 Tahun 2021: Satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18, pasal 19, pasal 23, pasal 24 dan</p> | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | pasal 25. <i>(Telah disebutkan sebelumnya).</i> | prioritas Standar Kehidupan Layak yang manusiawi, sehingga hak-hak pekerja tidak dirugikan. | |
|--|---|---|--|

3. Pasal Tentang Waktu Kerja

a. Regulasi pasal-pasal tentang waktu kerja.

1) Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴⁴⁸

2) Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁴⁴⁹

⁴⁴⁸ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 32

⁴⁴⁹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 542

3) Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Adapun dalam turunan Undang-Undang tersebut, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja), dijelaskan pada Bab IV Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat pasal 21.

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁴⁵⁰

b. Teori dan analisis terhadap perubahan pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja

Adanya alasan bahwa berdasarkan ketentuan regulasi Undang-Undang dan peraturan Pemerintah tersebut, maka perubahan pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang jam kerja dinilai eksploitatif sesungguhnya tidaklah benar. Perbedaan yang ada bukanlah terletak pada ketentuan waktu kerja dan istirahat, melainkan pada kewenangan yang mengatur ketentuan itu telah berubah dari Keputusan menteri menjadi

⁴⁵⁰ 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

keputusan melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Oleh karena itu, pemahaman bahwa pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang disebutkan di dalamnya mengenai pelaksanaan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Sementara pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 77 disebutkan waktu kerja paling lama adalah 8 jam dalam waktu 1 hari dan 40 jam dalam waktu 1 minggu tidaklah benar. Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak, dan tidak dibenarkan mengatur dengan semena-mena, baik itu dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Rasa keadilan terkait ketentuan waktu kerja haruslah ditetapkan berdasarkan nilai keadilan sebagai *fairness* (keadilan yang setara) yang merupakan contoh dari suatu teori kontrak yang dapat diterapkan pada berbagai perjanjian kerjasama, seperti dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Istilah “kontrak” mengimplikasikan level abstraksi tertentu. Kandungan kesepakatan bukanlah untuk memasuki masyarakat yang ada atau menggunakan bentuk pemerintahan yang ada, namun untuk menerima prinsip-prinsip moral tertentu. Hal positif dari terminologi kontrak adalah, prinsip-prinsip keadilan bisa dianggap sebagai prinsip yang akan dipilih oleh pribadi-pribadi yang rasional. Dengan cara ini konsep keadilan bisa dijelaskan dan dijustifikasi.

Oleh karena itu, teori keadilan merupakan bagian dari teori pilihan rasional.⁴⁵¹

c. Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang waktu kerja dalam perspektif keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

Dari uraian analisa di atas, tentang pemahaman bahwa pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang disebutkan di dalamnya mengenai pelaksanaan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Sementara pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 77 disebutkan waktu kerja paling lama adalah 8 jam dalam waktu 1 hari dan 40 jam dalam waktu 1 minggu. Jika yang dipermasalahkan adalah waktu kerja yang dianggap cenderung eksploitatif, maka itu tidaklah benar karena masih sesuai dengan aturan sebelumnya. Artinya pasal-pasal pada Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur waktu kerja, telah memenuhi hak-hak kemanusiaan pekerja.

Terkait dengan hak-hak tersebut, konsep *al-Maml-kiyyah* sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, dan nilai-nilai kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, *maqāḷid asy-Syarī'ah* merupakan cara dan upaya dalam menggali nilai keadilan itu. Salah satu hal yang mendasari pemikiran *maqāḷid asy-Syarī'ah* sebagai instrumen menggali nilai keadilan hukum adalah tujuan ditetapkannya hukum Islam. Kaitannya dengan aturan kerja yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (sebagaimana dimaksud pada

⁴⁵¹ Pujileksono, *Perundang-Undangan...*, h. 105

pasal 77), ketentuan di dalamnya telah memberikan jangka waktu kerja dan istirahat sesuai tujuannya, yaitu rasa keadilan yang diterima oleh pekerja dan pemberi kerja, sehingga antara pekerja dan pemberi kerja tidak ada yang merasa dirugikan. Dengan kata lain, kedua belah pihak terlindungi hak-hak mereka dalam mendapatkan kemaslahatan.

Setelah menela'ah pasal-pasal yang menjelaskan tentang waktu kerja, baik itu pada pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja dan pasal 21 Peraturan Pemerintah Tahun 2021, maka tidak ditemukan unsur eksploitasi terhadap pekerja sebagaimana yang dikhawatirkan oleh para pekerja sebelumnya. Oleh karena itu, menurut peneliti saat ini Undang-Undang yang berlaku tersebut sudah sesuai dengan rasa keadilan pekerja dan pengusaha.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang waktu kerja dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muī ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--------------------------|--|------------------------|
|----|--------------------------|--|------------------------|

| | | | |
|-------------------------------|---|---|--|
| <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> | <p>Permasalahan: Waktu kerja yang dinilai eksploitatif.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang waktu Kerja: <i>“Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 77 UU Cipta Kerja tentang waktu Kerja berubah menjadi: <i>“Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak, dan tidak dibenarkan mengatur dengan semena-mena, baik itu dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Rasa keadilan itu dimunculkan dari keadilan sebagai <i>fairness</i> (keadilan yang setara) yang merupakan contoh tentang teori kontrak yang dapat diterapkan pada berbagai perjanjian kerjasama, seperti dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.</p> <p>Perspektif al-Maml-kiyyah: Terkait dengan hak-hak dan waktu kerja, konsep <i>“al-Mamlūkiyyah”</i> sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, nilai-nilai kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, <i>“maqāṣid asy-Syari’ah”</i> merupakan cara dan upaya dalam menggali nilai keadilan itu. Dalam prinsip keadilan konsep al-Mamlukiyyah disebutkan:”Setiap orang mempunyai hak-hak yang sama dalam segala hak-hak kemanusiaan”, termasuk dalam hal ini waktu yang ditentukan untuk bekerja.</p> | <p>Berdasarkan ketentuan regulasi Undang-Undang dan peraturan Pemerintah tersebut, maka perubahan pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang jam kerja yang dinilai eksploitatif sesungguhnya tidak benar, perbedaan yang ada bukanlah terletak pada ketentuan waktu kerja dan istirahat, melainkan kewenangan yang mengatur waktu kerja. Peneliti tidak menemukan unsur-unsur eksploitasi terhadap pekerja sebagaimana yang dikhawatirkan oleh para pekerja sebelumnya.</p> |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 21 PP No. 35 tentang waktu Kerja disebutkan: <i>“Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.</i></p> | | |

4. Pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Regulasi pasal tentang syarat pekerja waktu tertentu.

1) Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan

“Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”⁴⁵²

⁴⁵² 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.

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

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

*“(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan”.*⁴⁵³

(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.

⁴⁵³ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, h. 2

Pasal 3:

(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

(4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

(5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

(6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

(7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

3) Perubahan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja

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

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

“Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”⁴⁵⁴

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

“Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”⁴⁵⁵

(8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

⁴⁵⁴ *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.

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

Perubahan pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur syarat pekerja waktu tertentu atau biasa dikenal dengan istilah pekerja kontrak, ketentuan masa kontraknya menjadi 5 tahun sebagaimana dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan dihapusnya ketentuan masa kontrak selama 3 tahun dan dibolehkan maksimal selama 5 tahun, kemudian setelah itu dapat diperpanjang tanpa adanya jenjang karir menuju status tetap, maka itu artinya tidak ada batasan aturan sampai kapan seorang pekerja bisa dikontrak karena dapat diperbaharui masa kontraknya. Akibatnya bisa saja pekerja kontrak tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.⁴⁵⁶

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

⁴⁵⁵ 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.

⁴⁵⁶ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

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.⁴⁵⁷

Selain itu menurut peneliti, jika aturan tentang masa kontrak itu tidak diiringi dengan adanya alternatif jenjang karir menjadi karyawan tetap, sementara pekerjaan tersebut memungkinkan untuk berlangsung terus menerus, maka hal itu akan memunculkan suatu kecemburuan sosial, khususnya terhadap karyawan yang telah resmi sebagai karyawan tetap di perusahaan itu. Terkait dengan itu menurut John Rawls, prinsip-prinsip keadilan tampaknya memang tidak serta merta memunculkan suatu kecemburuan umum yang bisa dimengerti. Adanya persoalan seperti ini juga masih dalam taraf sesuatu yang masih relatif stabil. Namun perlu juga untuk diteliti tentang suatu kondisi hubungan yang mungkin memunculkan kecemburuan dengan alasan suatu kesetaraan. Nilai-nilai kesetaraan harus dipahami sebagaimana teori keadilan yang menjelaskan tentang hak-hak bagi

⁴⁵⁷ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

semua orang untuk bekerja dan mendapatkan keuntungan bersama. Ketika ada banyak bentuk kesetaraan, dan egalitarianisme yang membenarkan adanya tingkatan-tingkatan, atau adanya konsepsi-konsepsi keadilan yang dapat diakui sebagai sifat egaliter, maka seiring adanya suatu ketimpangan tertentu terkait dengan tingkatan-tingkatan itu, secara umum kondisi tersebut masih diijinkan/dibolehkan. Menurut John Rawls, dua prinsip keadilan masih bisa diterima/masuk dalam persoalan ini.

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

c. Perspektif keadilan konsep *al-Maml-kiyyah Mu'ammad Sa'id Ramaḍān al-B- []* terhadap pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Jika persoalan tentang perubahan aturan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dianalisa dengan konsep *al-Maml-kiyyah* yang mengedepankan teori *maqāḷid asy-Syari'ah*, maka tujuan dari masalah/prioritas perubahan masa kerja kontrak harus dapat diukur tingkat kemaslahatannya. Apabila aturan perubahan itu justru mengurangi hak-hak pekerja kontrak, sehingga pekerja tidak akan pernah menjadi pekerja tetap, dengan alasan bahwa regulasi tentang PKWT membolehkan untuk

memperpanjang masa kontrak, maka itu akan mengurangi rasa keadilan terhadap pekerja kontrak. Menurut peneliti, perlu adanya jenjang karir yang aturannya harus disiapkan agar dapat mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan buruh dengan mengangkat kategori tertentu untuk menjadi karyawan tetap. Inilah fungsi *maqāḍid asy-Syari'ah* sebagai alat untuk menggali kemaslahatan sehingga mendapatkan rasa keadilan.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'id Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | 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. Seharusnya jika itu sejalan dengan teori keadilan yang memberikan "<i>kesempatan atau hak kepada siapa saja</i>" maka harus ada jenjang karir, dan sistem secara periodik".</p> | <p>PKWT pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang dibatasi selama 5 tahun. Akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, selain mengatur batas kontrak juga mengatur periode kontrak selama 3 periode.</p> |
| 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;</i></p> | <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Terkait dengan PKWT, konsep "<i>al-</i></p> | |

| | | | |
|-----------|---|---|--|
| <p>3.</p> | <p><i>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.</i></p> <p><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><i>Mamlūkiyyah”</i> sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja. Nilai-nilai kemanusiaan itu juga erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika ditentukan secara periode masa kontraknya, secara teori, <i>“maqāsid asy-Syari’ah”</i> akan membuka ruang bagi pekerja dalam meningkatkan karirnya, karena sistem kontrak itu juga tidak terlepas dari kemaslahatan pekerja dalam mendapatkan imbalan/upah yang lebih baik sehingga mereka dapat meningkatkan sandang, pangan dan papan bagi kehidupan mereka. Prinsip keadilan konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan bahwa setiap perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal-balik, baik pada pekerja seperti adanya kesempatan jenjang karir, atau pada pemberi kerja berupa keuntungan.</p> | |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 8 ayat 1 PP No. 35 tentang PKWT disebutkan: <i>“Ayat (1) PKWT berdasarkan</i></p> | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p><i>jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”.</i></p> | | |
|--|--|--|--|

5. Pasal tentang Tenaga Kerja Asing (TKA)

a. Regulasi pasal 42 ayat tentang kemudahan bagi pekerja asing

1) Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

*“Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing”.*⁴⁵⁸

2) Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja

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

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

⁴⁵⁸ 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.

waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (41) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.⁴⁵⁹

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

“Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri”.⁴⁶⁰

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

Konsep mengenai hak seseorang secara intuitif (pemahaman yang bukan melalui penalaran) adalah sama dengan konsep tentang keberadaannya bersama dengan prinsip-prinsip yang pada posisi asal dapat

⁴⁵⁹ 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 (41) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

⁴⁶⁰ 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

dipahami bisa diterapkan pada hal-hal yang sejenisnya. John Rawls tidak menafsirkan konsep hak seperti itu akan memberikan analisis tentang makna istilah “hak” sebagaimana biasanya digunakan dalam konteks moral. Tidak berarti pula analisis konsep hak tersebut dipahami sebagai pemahaman yang kolot/tradisional. Namun, pandangan yang lebih luas mengenai hak sebagai fairness/kesetaraan mesti dipahami sebagai suatu konsep yang ada.⁴⁶¹ Secara umum, peneliti dapat memahami bahwa konsep yang dimaksud John Rawls dalam hal ini adalah konsep tentang hak yang berdasarkan moral dan kesetaraan yang manusiawi. Artinya tidak ada perbedaan bagi setiap manusia untuk mendapatkan haknya, termasuk hak untuk bekerja.

Akan tetapi terkait dengan peraturan pemerintah tentang hak Tenaga Kerja Asing (TKA), ternyata telah menjadi poin yang sangat ditentang oleh masyarakat serikat pekerja, yaitu pasal 42 yang mengatur tentang kemudahan bagi pekerja asing. Dalam pasal tersebut disebutkan “Setiap pemberi kerja hanya diwajibkan membeli atau memiliki pengesahan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dari pemerintah pusat”. Ini berbeda dengan sebelumnya, dan jika ini disahkan maka TKA sudah tidak diharuskan lagi untuk mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang kemudian pertanyaannya adalah siapa yang dapat dimintai pertanggungjawaban atas kualitas dari para TKA ini.⁴⁶²

Presiden KSPI, Said Iqbal mengatakan kalangan serikat buruh pada prinsipnya menolak Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya terutama klaster ketenagakerjaan. Iqbal menilai Undang-Undang Cipta Kerja

⁴⁶¹ Rawls, *Teori...*, h. 133

⁴⁶² <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

dan peraturan turunannya merugikan buruh. Iqbal menyoroti sejumlah ketentuan dalam beberapa hal pada Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan. Diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang TKA. Ia mengkritik mekanisme pengawasan terhadap TKA yang sebelumnya menggunakan izin untuk bisa bekerja di Indonesia sekarang diganti dengan pengesahan dalam bentuk rencana penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini 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.⁴⁶³

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

c. Perspektif keadilan konsep *al-Maml-kiyyah Mu'ammad Sa'id Ramaḍān al-B-□□□* terhadap pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja

Jika poin tentang kemudahan bagi TKA terkait izin dan posisi jabatan diberikan secara terbuka untuk siapa saja, sebagaimana yang diatur pada pasal 42 tentang kemudahan bagi pekerja asing. Konsep *al-Maml-kiyyah* memberikan perspektif terkait itu dalam dua hal. *Pertama*, berkaitan dengan

⁴⁶³ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

hak setiap orang dalam mendapatkan maslahatnya. *Kedua*, berkaitan dengan maslahat bangsa Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya. Dua hal ini tentu harus disikapi dengan pandangan teori *maqā'id asy-Syari'ah* tentang manakah yang lebih dianggap prioritas sebagai maslahat bangsa Indonesia saat ini. Kalau itu juga berkaitan dengan syarat yang diminta investor dalam mengembangkan sahamnya di Indonesia, maka pemerintah juga harus lebih bijak dalam mempertimbangkan maslahat bangsa dan negara, minimal tidak terlalu memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja tentang kemudahan bagi TKA dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□□

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

| | | | |
|-----------|--|--|-----------------------------------|
| <p>3.</p> | <p><i>Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja:</p> <p>Pasal 42 UU Cipta Kerja tentang TKA berubah menjadi:</p> <p><i>Ketentuan Pasal 42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6: “Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p> | <p>setiap manusia untuk mendapatkan haknya, termasuk hak untuk bekerja.</p> <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>:</p> <p>Terkait dengan hak-hak kemudahan bagi TKA di Indonesia, konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>” sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, dan nilai-nilai kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Terkait dengan hak kemudahan TKA, masalah ini dapat disikapi dengan pandangan teori <i>maqāḍid asy-Syari’ah</i>, tentang manakah yang lebih dianggap prioritas sebagai maslahat bangsa Indonesia saat ini. Kalau itu juga berkaitan dengan syarat yang diminta investor dalam mengembangkan sahamnya di Indonesia, maka pemerintah juga harus lebih bijak dalam mempertimbangkan maslahat bangsa dan negara, minimal tidak terlalu memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia. Prinsip keadilan dalam konsep <i>al-Mamlukiyyah</i> menjelaskan bahwa keadilan itu harus dapat mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat.</p> | <p>rendah masuk ke Indonesia.</p> |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 34 2021:</p> <p>Pasal 2 PP No. 34 tentang TKA disebutkan:</p> <p><i>“Ayat (1) Setiap Pemberi</i></p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p><i>Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri”.</i></p> | | |
|---|--|--|

6. Pasal tentang uang penghargaan masa kerja

a. Regulasi pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja

1) Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang uang penghargaan masa kerja dijelaskan sebagai berikut:⁴⁶⁴

⁴⁶⁴ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 63

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

2) Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Cipta Kerja

Pasal 165 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja dijelaskan sebagai berikut.⁴⁶⁵

3) Pasal 21 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Uang Penghargaan Masa Kerja.

“Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian”. Dan besarnya diatur pada pasal 23.⁴⁶⁶

h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

⁴⁶⁵ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 556-557

Pasal 156 ayat 3 UU Ciptaker:

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

⁴⁶⁶ *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan*, h. 19

Pasal 23:

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun adalah 2 bulan upah;

4) Pasal 40 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

*“Pada Pasal 40 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan jumlah bulan uang penghargaan masa kerja sebanding dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja”.*⁴⁶⁷

b. Teori dan analisis terhadap pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja.

-
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun adalah 3 bulan upah;
 - c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun adalah 4 bulan upah;
 - d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun adalah 5 bulan upah;
 - e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun adalah 6 bulan upah;
 - f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun adalah 7 bulan upah;
 - g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun adalah 8 bulan upah;
 - h. masa kerja 24 tahun atau lebih adalah 10 bulan upah.

⁴⁶⁷ 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. 26-27

Pasal 40 ayat 3:

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Kesimpulan yang menyatakan bahwa ketentuan uang penghargaan masa kerja 24 tahun pada pasal 156 ayat 3 poin h Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan dihapus adalah tidak benar. Pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 156 ayat 3 huruf h terkait uang penghargaan bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih masih ditetapkan dalam Undang-Undang tersebut. Setiap pekerja masih ditetapkan berhak menerima uang penghargaan 10 bulan gaji berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Menurut peneliti, ketentuan ini merupakan bentuk keadilan yang layak bagi setiap pekerja setelah masa kerja selama 24 tahun. Ketentuan ini tetap berlaku sebagai penghargaan kepada pekerja yang turut mengembangkan usaha bersama-sama dengan pengusaha.

Secara teori, bentuk keadilan seperti ini merupakan kecenderungan akal sehat untuk menganggap bahwa penghasilan dan kekayaan, serta hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum harus didistribusikan menurut kelayakan moral. Keadilan adalah kebahagiaan sesuai kebajikan dan perbuatan yang telah dilakukan. Walaupun diakui bahwa idealnya ini tidak akan pernah bisa diwujudkan sepenuhnya, inilah konsepsi yang layak tentang keadilan distributif. Setidaknya sebagai prinsip *prima facie*, dan semua orang harus berusaha mewujudkan seperti ini sejauh keadaan yang memungkinkan.⁴⁶⁸ Menurut peneliti, dengan masih berlakunya ketentuan uang penghargaan masa kerja, artinya distribusi keuntungan terhadap para pekerja merupakan

⁴⁶⁸ Rawls, *Teori...*, h. 396

cara untuk memberikan rasa keadilan. Sebagai kompensasi dari kelayakan yang mestinya harus diberikan.

c. Perspektif keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* Muī ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] terhadap pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja

Pemberian uang penghargaan masa kerja karena turut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan merupakan bentuk usaha dalam membantu pekerja agar setelah ia keluar dari perusahaan, maka ia telah memiliki sejumlah modal yang dapat ia gunakan untuk usaha mandiri atau keperluan lainnya. Dalam hal ini konsep *al-Maml-kiyyah* sejalan dengan ketetapan pemberian uang penghargaan masa kerja. Artinya persoalan prioritas yang berupa pemberian uang penghargaan itu sesungguhnya tidak hanya berpengaruh kepada persoalan biasa, melainkan sangat berkaitan dengan masa depan selanjutnya yang akan dijalani oleh pekerja. Selain dapat berfungsi untuk menekan jumlah pengangguran, pemberian uang penghargaan masa kerja juga berfungsi menjaga keseimbangan sosial masyarakat, karena akan muncul usaha-usaha baru yang juga membutuhkan tenaga kerja lainnya. Dalam Islam, metode *maqasid asy-Syari'ah* menjadi cara dalam menetapkan masalah-masalah seperti itu. Terkhusus dengan konsep *al-Maml-kiyyah*, konsep tersebut sejalan dengan aturan-aturan manusia secara umum, yaitu dalam menentukan aturan yang ditetapkan secara bersama, walaupun faktor ruhaniyah juga sangat berkaitan dengan hal itu. Hanya saja dalam persoalan muamalah maka konsep *al-Maml-kiyyah* juga berfungsi secara universal.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Mu'ammad Sa'id Ramaḍān al-B- □□□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|-------------------------------|---|--|---|
| <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> | <p>Permasalahan: Pemahaman bahwa uang penghargaan masa kerja selama 24 tahun dihapus pada UU Cipta Kerja.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 156 ayat 3 huruf h Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang uang penghargaan masa Kerja: <i>“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan dari masa kerja 3 tahun sampai masa kerja 24 tahun lebih, dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 156 ayat 3 huruf h UU Cipta Kerja tentang uang penghargaan masa Kerja: <i>“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan dari masa kerja 3</i></p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, ketentuan pasal 156 ayat 3 huruf h Undang-Undang Cipta Kerja tentang pemberian uang penghargaan masa kerja telah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak. Secara teori, bentuk keadilan seperti ini merupakan kecenderungan akal sehat untuk menganggap bahwa penghasilan dan kekayaan, serta hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum harus didistribusikan menurut kelayakan moral.</p> <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Terkait dengan hak uang penghargaan masa kerja, konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>” sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja. Dalam Islam, metode maqasid asy-Syari’ah menjadi cara dalam menetapkan maslahat-maslahat seperti itu. Terkhusus dengan konsep <i>al-Maml-kiyyah</i>, konsep tersebut sejalan dengan aturan-aturan manusia secara umum, yaitu dalam menentukan aturan yang ditetapkan secara bersama. Prinsip keadilan dalam konsep tersebut menjelaskan:”Setiap perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal balik”.</p> | <p>Sebagai temuan: “Pemahaman tentang hak uang penghargaan masa kerja yang tidak ditentukan dalam UU Cipta Kerja adalah tidak benar. Yang benar adalah, ketentuan uang penghargaan masa kerja disebutkan pada UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah”.</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | <i>tahun sampai masa kerja 24 tahun lebih, dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum”.</i> | | |
| 4. | <p>Ketentuan PP No. 35 2021:</p> <p>Pasal 21 PP No. 35 tentang uang penghargaan masa Kerja disebutkan:</p> <p><i>“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan dari masa kerja 3 tahun sampai masa kerja 24 tahun lebih, dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum”.</i></p> | | |

7. Pasal tentang jaminan pensiun

a. Regulasi pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun

1) Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

*“Ayat (1)Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”*⁴⁶⁹

⁴⁶⁹ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 71

Pasal 167

(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat

Seiring ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang jaminan pensiun tidak mengalami perubahan dan masih berlaku.

b. Teori dan analisis terhadap pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun

Menurut Litbang CNN, seiring ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja jaminan pensiun pekerja juga terkena imbasnya, sebab pada Undang-Undang Cipta Kerja telah menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja atau buruh dalam program jaminan pensiun.

-
- (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
 - (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
 - (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
 - (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ini juga berkaitan erat dengan kemungkinan adanya kontrak seumur hidup.

470

Menurut peneliti, terkait asumsi menolak atau meniadakan jaminan pensiun oleh perusahaan yang bersangkutan, tidak mengikutsertakan pekerjaanya atau tidak mendaftarkan pekerjaanya pada program jaminan pensiun. Pada dasarnya, dalam hal ini pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun. Apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak. Demikian yang disebut dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengacu pada hal di atas, secara implisit pasal itu mengatakan bahwa diikutsertakannya pekerja/buruh pada program pensiun bukanlah suatu kewajiban perusahaan. Jadi perusahaan tidak wajib mengikutsertakan pekerjaanya untuk program jaminan pensiun sehingga tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaanya atau dengan kata lain meniadakan program jaminan pensiun.

Pengaturan lain yang secara implisit juga mengatakan bahwa program jaminan pensiun sifatnya tidak wajib bagi perusahaan adalah pengaturan dalam Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun

⁴⁷⁰ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Kemudian, apa hak bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun namun pengusaha tidak mengikutsertakannya dalam program jaminan pensiun?. Tri Jata Ayu dalam *“Jurnal Hukum Online”* menjelaskan, kita mengacu pada Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan: “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Perlu diketahui, saat ini telah berlaku Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Dengan Undang-Undang ini dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Pasal 6 ayat (1) dan (2) UU BPJS). Jika perusahaan yang dimaksud telah mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan pensiun, maka berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS,

pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut bisa mendapatkan sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang BPJS serta Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yaitu: “a. teguran tertulis, b. Denda, dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu”.⁴⁷¹

Secara teori, bentuk keadilan seperti ini (pemberian pensiun/jaminan pensiun) masih berkaitan dengan pemberian uang penghargaan masa kerja. Secara akal sehat uang pensiun dianggap bagian dari penghasilan dan kekayaan, serta hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum yang harus didistribusikan menurut kelayakan moral. Keadilan seperti ini adalah kebahagiaan yang sesuai dengan kebajikan dan perbuatan yang telah dilakukan.⁴⁷² Menurut peneliti, dengan masih berlakunya ketentuan jaminan pensiun, artinya distribusi keuntungan terhadap para pekerja merupakan cara untuk memberikan rasa keadilan. Sebagai kompensasi dari kelayakan yang mestinya harus diberikan.

⁴⁷¹ Jurnal Hukumonline.com

⁴⁷² Rawls, *Teori...*, h. 396

c. Perspektif keadilan konsep al-Maml- kiyah Muī ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ terhadap pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun

Teori keadilan John Rawls yang berkaitan dengan distribusi kelayakan moral, seperti (pemberian pensiun/jaminan pensiun) memberikan rasa keadilan bagi si penerima. Maka demikian pula *maqasid asy-Syari'ah* sebagai cara untuk mendapatkan legalitas kemaslahatan sebagai bentuk keadilan yang diberikan kepada setiap orang. Pemikiran tentang jaminan pensiun/uang pensiun yang dianggap sebagai bagian dari penghasilan dan kekayaan, merupakan bagian dari nilai-nilai universal yang berlaku untuk siapa saja.

Hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum yang harus didistribusikan menurut kelayakan moral, merupakan amal kebajikan yang dianjurkan dalam agama. Keadilan seperti ini adalah kebahagiaan yang sesuai dengan kebajikan/perbuatan mulia dalam mencapai kemaslahatan dan kepentingan umum. Menurut peneliti, dengan masih berlakunya ketentuan jaminan pensiun, artinya maslahat umum pekerja (terkait distribusi keuntungan) bagi para pekerja merupakan cara untuk memberikan rasa keadilan, sebagai bagian dari kompensasi kelayakan yang mestinya harus diberikan.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang jaminan pensiun dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|-----------|---|--|--|
| 1. | <p>Permasalahan: Pemahaman tentang tidak ada sanksi bagi pengusaha/perusahaan yang tidak mengikutsertakan jaminan pensiun pekerja.</p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, sebagaimana ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur tentang jaminan pensiun, dalam hal ini perusahaan tidak wajib mengikutsertakan pekerjanya untuk program jaminan pensiun sehingga tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya atau dengan kata lain meniadakan program jaminan pensiun. Secara teori, bentuk keadilan seperti ini (pemberian pensiun/jaminan pensiun) masih berkaitan dengan pemberian uang penghargaan masa kerja. Secara akal sehat uang pensiun dianggap bagian dari penghasilan dan kekayaan, serta hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum yang harus didistribusikan menurut kelayakan moral.</p> | <p>Berdasarkan ketentuan regulasi Undang-Undang tentang jaminan pensiun dan jaminan sosial, pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun dan pasal 15 ayat 1 UU BPJS masih memberikan hak-hak pekerja.</p> |
| 2. | <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang jaminan pensiun: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.</p> | <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Terkait dengan jaminan pensiun, konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>” sangat mengedepankan nilai-nilai kemaslahatan yang manusiawi dalam bekerja, oleh karena itu <i>maqasid asy-Syari’ah</i> sebagai cara untuk mendapatkan legalitas kemaslahatan yang berkeadilan sangat memperhatikan hak prioritas yang harus diberikan kepada setiap</p> | |

| | | | |
|----|---|---|--|
| 3. | <p>Ketentuan Pasal 167 ayat 1 tentang jaminan Pensiun tidak berubah pada Undang-Undang Cipta Kerja.</p> | <p>pekerja/orang. Pemikiran tentang jaminan pensiun/uang pensiun yang dianggap sebagai bagian dari penghasilan dan kekayaan, merupakan bagian dari nilai-nilai universal yang berlaku untuk siapa saja. Prinsip keadilan dalam konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan: "Setiap perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal balik".</p> | |
| 4. | <p>Pasal 15 ayat 1 dan Pasal 17 ayat 1-2 UU BPJS: Pasal 15 ayat: 1 "Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut bisa mendapatkan sanksi: a. teguran tertulis, b. denda, dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2).</p> | | |

8. Pasal tentang pesangon

a. Regulasi pasal 156 ayat 1 tentang pesangon

1) Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

"Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".⁴⁷³

⁴⁷³ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 63

Pasal 156:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

2) Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja

*“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.*⁴⁷⁴

3) Pasal 40 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

“Ayat (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

“Ayat (2) uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;*

b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;

f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;

i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

⁴⁷⁴ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 556

- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.⁴⁷⁵

b. Teori dan analisis terhadap pasal 156 ayat 1 tentang pesangon

Menurut Lembaga Penelitian Dan Pengembangan CNN tentang pesangon, dalam Undang-Undang Cipta Kerja nilai pesangon dikurangi dari nilai 32 bulan upah menjadi 25 bulan upah dengan rincian 19 bulan dibayarkan oleh pengusaha dan 6 bulan dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Lalu dari manakah BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan dana untuk membayar pesangon?.⁴⁷⁶

Pengusaha juga tidak boleh lupa akan uang penghargaan masa kerja (sebagaimana dijelaskan sebelumnya). Pemberiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;

⁴⁷⁵ 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. 25-26

⁴⁷⁶ <https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>

- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Penurunan nilai besaran pesangon terjadi ketika pengusaha melakukan PHK saat pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Sementara pada pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha harus membayarnya dua kali lipat untuk alasan sama. Selain pesangon, pada pasal 40 ayat (1), pengusaha wajib membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sementara pada pasal 43, Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

Kemudian jika PHK karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon

sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama dua tahun berturut-turut maka buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Sementara jika tutup bukan karena perusahaan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (21). Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka pekerja berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).⁴⁷⁷ Penjelasan tentang besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja digambarkan pada tabel, di lampiran.

c. Perspektif keadilan konsep al-Maml-kiyyah Muī ammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] terhadap pasal 156 ayat 1 tentang pesangon

Menurut peneliti pembahasan tentang pesangon dan pembahasan tentang pemberian uang penghargaan masa kerja karena turut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan, dan atau karena pension, secara *maqasid asy-Syari'ah* maslahatnya tidak jauh berbeda. Hak-hak yang diterima oleh pekerja terkait pesangon itu berkaitan dengan kepentingan pekerja. Diantaranya adalah menjadikan uang pesangon untuk modal usaha yang akan dilakukan setelah keluar dari perusahaan (untuk usaha mandiri atau keperluan lainnya). Dalam hal ini konsep *al-Maml-kiyyah* sejalan dengan

⁴⁷⁷ www.cnbcindonesia.com

ketetapan pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Artinya persoalan prioritas yang berupa pemberian uang penghargaan itu sesungguhnya tidak hanya berpengaruh kepada persoalan biasa, melainkan sangat berkaitan dengan masa depan selanjutnya yang akan dijalani oleh pekerja.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 156 ayat 1 tentang pesangon dalam perspektif keadilan pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Keadilan Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--|--|--|
| 1. | <p>Permasalahan: Pemahaman bahwa tidak ada pesangon bagi karyawan yang di PHK.</p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, ketentuan pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang pesangon telah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak. Secara teori, bentuk keadilan seperti ini (pemberian pesangon) merupakan pemikiran akal sehat yang bertujuan untuk mendistribusikan penghasilan dan kekayaan, serta hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum sesuai kelayakan moral.</p> | <p>Sebagai temuan: “Pembahasan tentang pesangon dalam UU Cipta Kerja dan PP nomor 35 tahun 2021 telah menjelaskan secara luas tentang hak-hak pesangon yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja.</p> |
| 2. | <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang pesangon: <i>“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.</i></p> | <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Terkait dengan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja, konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>” sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja. Dalam Islam, metode <i>maqasid asy-Syari’ah</i> menjadi cara dalam menetapkan segala masalah, termasuk masalah bagi pekerja</p> | |
| 3. | <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 156 ayat 1 UU Cipta Kerja tentang pesangon:</p> | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | <p><i>“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.</i></p> | <p>dengan ditetapkannya regulasi tentang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.</p> <p>Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> yang menjelaskan tentang hak dan kewajiban, adalah merupakan konsep yang sejalan dengan aturan-aturan manusia secara umum, yaitu dalam menentukan aturan yang ditetapkan secara bersama. Prinsip keadilan dalam konsep <i>al-Mamlukiyyah</i> menjelaskan:”Setiap perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal balik” dan “Keadilan itu untuk mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat”.</p> | |
| 4. | <p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 40 ayat 1 PP No. 35 tentang pesangon disebutkan: <i>“Ayat (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.</i></p> | | |

BAB IV
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
KLASTER KETENAGAKERJAAN DALAM PERSPEKTIF
KEPASTIAN HUKUM MENURUT KONSEP AL-MAMLUKIYYAH
MUḤAMMAD SA'ĪD RAMAḌĀN AL-BUḤĀD

C. Analisa Kepastian Hukum Dalam Konsep *al-Mamlukiyyah*

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.⁴⁷⁸ Terkait dengan asas kepastian hukum tersebut, MuḤammad Sa'īd RamaḌān al-BuḤī menjelaskan tentang ketentuan syari'at Islām sebagaimana yang dirumuskan dari wahyu al-Qurān dan Sunnah, yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim khususnya pemerintah (penguasa). Ia menjelaskan:

“Allāh SWT menjadikan seorang khalifah untuk mengemban misi penegakkan hukum Allāh 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 Allāh SWT dan menegakkan hukum/aturan dengan adil di antara manusia”⁴⁷⁹.

⁴⁷⁸ Adam, *Hukum...*, h. 173

⁴⁷⁹ “ فالوظيفة التي يحملها القرآن لانسان في الحقيقة , انما هي عمارة الأرض بمعناها الشامل العام , وهي تشمل فيما تشمل , اقامة مجتمع انساني سليم , واشادة حضارة انسانية شاملة , ليكون الانسان بذلك مظهرا لعدالة الله تعالى " وحكمه في الارض" . al-B- *Minhaj...*, h. 25

Pada poin ini, Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] 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 lainnya. Inilah bagian dari kepastian hukum yang disampaikan oleh Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] 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”⁴⁸⁰.

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*,

⁴⁸⁰ Al-B- [] *al-Mar'ah...*, h. 79

ومن الوظائف التي قد تدرج في سلك
الوظائف السياسية ، القضاء . فهي وإن
كانت تغنى بتنفيذ الأحكام الشرعية بين
المتخاصمين ، إلا أنها من حيث هي جزء
من نظام الحكم في الإسلام ، تعد جزءا من
البنيان السياسي للدولة

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.⁴⁸¹

Analisis dan evaluasi dalam penelitian ini dilakukan untuk 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 norma⁴⁸² dengan asas materi muatan ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan⁴⁸³. *Kelima*,

⁴⁸¹ Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir* (Bandung: PT. Revika Aditama, 2006), hal. 82-83.

⁴⁸² 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

⁴⁸³ 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

efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang terkait ketenagakerjaan.⁴⁸⁴

D. Pasal-Pasal Kontroversial Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Kepastian Hukum Menurut Konsep *Al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

1. Waktu istirahat dan cuti.

a. Regulasi pasal-pasal tentang waktu istirahat dan cuti

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

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

*“b.istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*⁴⁸⁵

2) Pasal 79⁴⁸⁶ ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja:

⁴⁸⁴ 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

⁴⁸⁵ 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

⁴⁸⁶ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 543-544

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

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan

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

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

3) Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021:

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

*“a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.*⁴⁸⁷

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

Dari penjelasan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dipahami, bahwa ketentuan istirahat mingguan yang dihitung 1 hari dalam waktu 6 hari kerja atau aturan 5 hari kerja dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

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

- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

⁴⁸⁷ 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

Akan tetapi aturan itu dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35, dan pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan kemudian diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian, maka aturan 5 hari kerja tetap masih berlaku, akan tetapi jam kerja perhari menjadi 8 jam kerja. 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”.*⁴⁸⁸

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.⁴⁸⁹ Artinya ada potensi disharmonisasi pengaturan dalam hal itu,

⁴⁸⁸ Erik dkk, *HIMPUNAN..*, h. 33

⁴⁸⁹ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

sehingga ada norma yang tidak sesuai dengan asas, yaitu norma yang mengikat semua orang dengan asas keadilan yang setara.

c. Pasal 79 ayat 2 huruf b tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif kepastian hukum konsep al-Mamlūkiyyah Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

Bekerja dengan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan sebagai dasar nilai-nilai keadilan harus tertuang dalam peraturan yang mengikat setiap pekerja. Lebih jauh terkait dengan hak-hak cuti dan istirahat sebagai manusia yang bekerja, konsep *al-Maml-kiyyah* 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 (*ḥaḥ- r*) 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.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 79 ayat 2 tentang waktu istirahat dan cuti dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|---|---|---|
| 1. | <p>Permasalahan: Istirahat Panjang selama dua bulan tidak dicantumkan secara jelas pada ketentuan UU Cipta Kerja.</p> | <p>Analisa Teori: Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah menjamin “<i>hak istirahat dan cuti</i>” pada poin pasal tertentu tetapi menghilangkan poin yang lain, yaitu poin d tentang istirahat panjang selama dua bulan yang sebelumnya disebutkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Itu artinya ada hak-hak tertentu yang tidak diberikan lagi kepada pekerja, sehingga mengurangi rasa keadilan dan kepastian hukum.</p> | <p>Temuan peneliti dalam menganalisa pasal yang menjelaskan aturan “<i>hak istirahat panjang</i>” mengindikasikan adanya potensi “<i>disharmonisasi pengaturan</i>” dalam hal itu, karena ada norma yang tidak sesuai dengan asas, yaitu norma yang mengikat semua orang dengan asas keadilan yang setara. Akibatnya akan</p> |
| 2. | <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pada pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan: <i>Huruf b:</i> “<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</i></p> | <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Dalam perspektif konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>”, Muḥammad Sa'īd</p> | |

| | | | |
|-----------|---|---|--|
| | <p>(satu) minggu”.</p> <p><i>Huruf d:</i> <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”.</i></p> <p>3. Ketentuan UU Cipta Kerja: Pada pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan: <i>“b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</i></p> <p><i>Ayat 5:</i> <i>Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p> | <p>Ramaḡān al-B-ḡḡ mengutamakan penyelesaian hak-hak pekerja (<i>termasuk hak istirahat dan cuti</i>) 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 <i>maqāḡid asy-Syari’ah</i>, yaitu menghilangkan ruang istirahat panjang 2 bulan setelah masa kerja 7-8 tahun yang sebelumnya diberikan, sehingga memunculkan ketidakpastian hukum. Prinsip kepastian hukum dalam konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan:”Kepastian hukum itu harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”. Dengan demikian menurut peneliti akan menghilangkan potensi disharmoni peraturan.</p> | <p>memunculkan ketidakpastian hukum.</p> |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 35</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Tahun 2021: Pada pasal 22 PP No. 35 tahun 2021 disebutkan: “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi: a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</p> | | |
|---|--|--|

2. Pasal tentang upah.

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

1) Pasal 88 ayat 1, 2, 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (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:
 - 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.⁴⁹⁰

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

Pasal 88b:

- (1) 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.⁴⁹¹

Pasal 88c:

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) 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

⁴⁹⁰ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 36

⁴⁹¹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 546

pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni pasal 88a, pasal 88b, pasal 88c, pasal 88d dan pasal 88e.⁴⁹²

3) Beberapa Pasal Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan

Permasalahan upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yaitu pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18 dan pasal 19 (tentang upah satuan waktu dan upah satuan hasil), dan pasal 23, pasal 24 dan pasal 25 (tentang upah minimum).⁴⁹³

⁴⁹² *Ibid*, h. 545-547

⁴⁹³ Salinan, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, h. 10-16

BAB III

Upah berdasarkan satuan waktu Dan/atau satuan hasil

Pasal 14:

Upah ditetapkan berdasarkan:

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

Pasal 15:

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

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

Pasal 16:

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh

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

Pasal 17:

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

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

Pasal 18:

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

Pasal 19:

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

BAB V

Upah Minimum

Pasal 23:

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

b. Teori dan analisis terhadap 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

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.

kebutuhan hidup layak (KHL) yang terdiri dari beragam barang kebutuhan buruh setiap hari”.⁴⁹⁴ 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.

c. Pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dalam perspektif kepastian hukum konsep al-Maml-kiyyah

Berkaitan dengan poin upah satuan waktu dan upah minimum, Muḥammad Sa’īd Ramaḍān al-B- menjelaskan:

“Salah satu akibat adanya hak untuk bekerja adalah hak untuk menerima upah yang setara antara pria dan wanita dalam bekerja. Karena hak atas upah adalah hasil kontrak pekerjaan yang bergantung pada upah. Salah satu ketentuan yang umum dalam hukum Islam adalah bahwa upah atau royalty, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kualitasnya, bukan sebagai ganti pekerja dan tipenya, apakah dia laki-laki atau perempuan.”⁴⁹⁵

⁴⁹⁴ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi-at>

⁴⁹⁵ “ 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

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

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 88b dan pasal 88c tentang upah satuan waktu dan upah minimum/jaringan pengaman dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | 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 | Terkait pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan upah itu harus jelas sesuai dengan standar |
| 2. | Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: | | |

العامل. ولا يستثنى من ذلك إلا العقود الخاصة التي تتم بالتراضي بين طرفين

al-B- □□*al-Mar'ah...*, h. 53

| | | | |
|----|--|---|--|
| 3. | <p>Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang satuan upah waktu dan upah minimum disebutkan:</p> <p><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></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan:</p> <p><i>“Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Dan ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p> | <p>Tentang Pengupahan. Secara teori telah diatur oleh undang-undang/peraturan yang ditentukan dan telah memberikan kejelasan rumusan peraturannya.</p> <p>Perspektif al-Maml-kiyyah: Dalam perspektif konsep “al-Mamlūkiyyah”, Muḥammad Sa’īd Ramaḡān al-B-ḡ menjelaskan bahwa dalam persoalan keadilan terkait 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 al-Mamlukiyyah menjelaskan:”Kepastian hukum itu harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”, dengan demikian harus ditentukan sesuai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), kecuali dalam kondisi tertentu.</p> | <p>Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Aturan upah minimum yang tak sesuai dengan KHL 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.</p> |
| 4. | <p>Ketentuan PP No. 36 Tahun 2021: Satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan pada pasal 14, pasal 15, pasal 16, pasal 17, pasal 18, pasal 19, pasal 23, pasal 24 dan pasal 25. <i>(Telah disebutkan sebelumnya).</i></p> | | |

3. Waktu Kerja

a. Regulasi pasal-pasal tentang waktu kerja.

1) Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.⁴⁹⁶

2) Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁴⁹⁷

3) Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Adapun dalam turunan Undang-Undang tersebut, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian

⁴⁹⁶ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 32

⁴⁹⁷ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 542

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja), dijelaskan pada Bab IV Tentang Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat pasal 21.

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁴⁹⁸

b. Teori dan analisis terhadap perubahan pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja

Pemahaman bahwa pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang disebutkan di dalamnya mengenai pelaksanaan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Sementara pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 77 disebutkan waktu kerja paling lama adalah 8 jam dalam waktu 1 hari dan 40 jam dalam waktu 1 minggu tidaklah benar.

Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak, dan tidak dibenarkan mengatur dengan semena-mena, baik itu

⁴⁹⁸ 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

dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam hal ini pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur waktu kerja sesuai porsi jumlah hari kerja dan hari istirahat pekerja. Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang waktu kerja dan hak istirahat, tidak ada potensi disharmonisasi pengaturan di dalamnya, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, dan sesuai antara norma dengan asas keadilan/kesetaraan, serta efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

c. Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang waktu kerja dalam perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'id Ramaḍān al-B- □□

Dari uraian analisa di atas, tentang pemahaman bahwa pada pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang disebutkan di dalamnya mengenai pelaksanaan ketentuan waktu kerja yaitu 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja. Sementara pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 77 disebutkan waktu kerja paling lama adalah 8 jam dalam waktu 1 hari dan 40 jam dalam waktu 1 minggu. Jika yang dipermasalahkan adalah waktu kerja yang dianggap cenderung eksploitatif, maka itu tidaklah benar karena masih sesuai dengan aturan sebelumnya. Artinya pasal-pasal pada Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur waktu kerja, telah memenuhi hak-hak kemanusiaan pekerja.

Terkait dengan hak-hak tersebut, konsep *al-Maml-kiyyah* sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, dan nilai-nilai

kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, *maqāḷidh asy-Syarī'ah* merupakan cara dan upaya dalam menggali nilai keadilan itu. Salah satu hal yang mendasari pemikiran *maqāḷidh asy-Syarī'ah* sebagai instrumen menggali nilai keadilan hukum adalah tujuan ditetapkannya hukum Islam. Kaitannya dengan aturan kerja yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja (sebagaimana dimaksud pada pasal 77), ketentuan di dalamnya telah memberikan jangka waktu kerja dan istirahat sesuai tujuannya, sehingga antara pekerja dan pemberi kerja tidak ada yang merasa dirugikan. Dengan kata lain, kedua belah pihak terlindungi hak-hak mereka dengan Undang-Undang yang jelas rumusan peraturan perundang-undangannya, dan norma yang mengikat semua pekerja sesuai dengan asas keadilan dan asas kesetaraan, yaitu dalam mendapatkan kemaslahatan.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang waktu kerja dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--|---|---|
| 1. | <p>Permasalahan: Waktu kerja yang dinilai eksploitatif.</p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan dan kepastian hukum bagi semua pihak, dan tidak dibenarkan mengatur dengan semena-mena.</p> | <p>Berdasarkan ketentuan regulasi Undang-Undang dan peraturan Pemerintah tersebut, maka perubahan pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja tentang jam kerja yang dinilai</p> |
| 2. | <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 77 Undang-Undang</p> | | |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| <p>3.</p> | <p>Ketenagakerjaan tentang waktu Kerja: <i>“Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 77 UU Cipta Kerja tentang waktu Kerja berubah menjadi: <i>“Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p> | <p>Dalam hal ini pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur waktu kerja sesuai porsi jumlah hari kerja dan hari istirahat pekerja. Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang waktu kerja dan hak istirahat, tidak ada potensi disharmoni pengaturan di dalamnya.</p> <p>Perspektif al-Maml-kiyyah: Terkait dengan hak-hak dan waktu kerja, konsep <i>“al-Mamlūkiyyah”</i> sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, nilai-nilai kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Dalam hal ini para pekerja, hak-hak mereka terlindungi dengan Undang-Undang yang jelas rumusan peraturan perundang-undangannya tentang waktu kerja, dan norma yang mengikat semua pekerja sesuai dengan asas keadilan dan asas kesetaraan, yaitu dalam mendapatkan kemaslahatan. Prinsip kepastian hukum dalam konsep al-Mamlukiyah menjelaskan: “Kepastian hukum itu harus memberikan perlindungan dan pengawasan demi menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”.</p> | <p>eksploitatif sesungguhnya tidak benar. Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur waktu kerja masih sesuai porsi jumlah hari kerja dan hari istirahat pekerja, sehingga tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, perlindungan dan pengawasan.</p> |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 21 PP No. 35 tentang waktu Kerja disebutkan: <i>“Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.</i></p> | <p>Dalam hal ini pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja telah mengatur waktu kerja sesuai porsi jumlah hari kerja dan hari istirahat pekerja. Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang waktu kerja dan hak istirahat, tidak ada potensi disharmoni pengaturan di dalamnya.</p> <p>Perspektif al-Maml-kiyyah: Terkait dengan hak-hak dan waktu kerja, konsep <i>“al-Mamlūkiyyah”</i> sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, nilai-nilai kemanusiaan itu erat kaitannya dengan rasa keadilan bagi pekerja. Dalam hal ini para pekerja, hak-hak mereka terlindungi dengan Undang-Undang yang jelas rumusan peraturan perundang-undangannya tentang waktu kerja, dan norma yang mengikat semua pekerja sesuai dengan asas keadilan dan asas kesetaraan, yaitu dalam mendapatkan kemaslahatan. Prinsip kepastian hukum dalam konsep al-Mamlukiyah menjelaskan: “Kepastian hukum itu harus memberikan perlindungan dan pengawasan demi menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”.</p> | <p>eksploitatif sesungguhnya tidak benar. Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur waktu kerja masih sesuai porsi jumlah hari kerja dan hari istirahat pekerja, sehingga tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, perlindungan dan pengawasan.</p> |

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Regulasi pasal tentang syarat pekerja waktu tertentu.

1) Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan

“Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang

*diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.*⁴⁹⁹

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

⁴⁹⁹ 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.

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

*“(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan”.*⁵⁰⁰

3) Perubahan Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja

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

⁵⁰⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, h. 2

Pasal 3:

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

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”.*⁵⁰¹

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

*“Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”.*⁵⁰²

⁵⁰¹ 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.

⁵⁰² 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

b. Teori dan analisis terhadap 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.”⁵⁰³

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,

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.

⁵⁰³ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

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.

c. Perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] terhadap pasal tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Jika persoalan tentang perubahan aturan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dianalisa dengan konsep *al-Maml-kiyyah* yang mengedepankan teori *maqāḥid asy-Syarī'ah*, maka tujuan dari masalah/prioritas perubahan masa kerja kontrak harus dapat diukur tingkat kemaslahatannya. Apabila aturan perubahan itu justru mengurangi hak-hak pekerja kontrak, sehingga pekerja tidak akan pernah menjadi pekerja tetap, dengan alasan bahwa regulasi tentang PKWT membolehkan untuk memperpanjang masa kontrak, maka itu akan mengurangi rasa keadilan

terhadap pekerja kontrak. 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).

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'id Ramañan al-B- □□□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--|---|--|
| 1. | <p>Permasalahan: Perubahan aturan masa kontrak dari 3 tahun menjadi 5 tahun tanpa adanya masa periode.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang PKWT: <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:</i> <i>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</i> <i>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga)</i></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>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Terkait dengan PKWT, konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>” 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</p> | <p>PKWT pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memang dibatasi selama 5 tahun. Akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya telah menjamin kepastian hukumnya secara jelas, yaitu selain mengatur batas kontrak juga mengatur priode kontrak selama 3 priode sebagai bentuk perlindungan dan pengawasan.</p> |

| | | | |
|-----------|--|--|--|
| <p>3.</p> | <p><i>tahun”.</i></p> <p><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:</p> <p>Pasal 59 UU Cipta Kerja tentang PKWT berubah menjadi:</p> <p><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></p> <p><i>“Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”</i></p> | <p>Waktu Tertentu (PKWT) yang sebaiknya tetap menerapkan sistem periodik. Prinsip kepastian hukum konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan, bahwa “kepastian hukum itu harus memberikan perlindungan dan pengawasan”, termasuk juga dalam memberikan ruang jenjang karir.</p> | |
| <p>4.</p> | <p>Ketentuan PP No. 35 2021:</p> <p>Pasal 8 ayat 1 PP No. 35 tentang PKWT disebutkan:</p> <p><i>“Ayat (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun”.</i></p> | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

5. Pasal tentang Tenaga Kerja Asing (TKA)

a. Regulasi pasal 42 ayat tentang kemudahan bagi pekerja asing

1) Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

*“Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing”.*⁵⁰⁴

2) Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja

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

*“Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.*⁵⁰⁵

⁵⁰⁴ 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.

⁵⁰⁵ *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) Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing

*“Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri”.*⁵⁰⁶

b. Teori dan analisis terhadap 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

(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.

⁵⁰⁶ 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

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.⁵⁰⁷

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.

c. Perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Mu'ammad Sa'id Ramaḍān al-B- [] terhadap pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja

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 *al-Maml-kiyyah* memberikan perspektif terkait itu dalam dua hal. *Pertama*, berkaitan dengan hak setiap orang dalam mendapatkan maslahatnya. *Kedua*, berkaitan dengan maslahat bangsa Indonesia dalam

⁵⁰⁷ <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>

mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya. Dua hal ini tentu harus disikapi dengan pandangan teori *maqāḍ* *asy-Syari'ah* tentang manakah yang lebih dianggap prioritas sebagai masalah 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 masalah bangsa dan negara harus menjadi prioritas, minimal tidak terlalu memberikan kemudahan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja tentang kemudahan bagi TKA dalam perspektif kepastian Hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|---|---|--|
| 1. | Permasalahan: Perubahan izin kerja, dari izin menteri menjadi pengesahan RPTKA bagi TKA. | Analisa Teori: Menurut peneliti, setiap ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur hajat hidup orang banyak haruslah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak. | Agar tidak memunculkan potensi disharmoni, maka mekanisme pengawasan terhadap TKA yang sebelumnya menggunakan izin Menteri untuk bisa bekerja di Indonesia, sekarang diganti dengan pengesahan |
| 2. | Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan | Menurut peneliti aturan tersebut walaupun masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menjelaskan tentang TKA, akan tetapi dapat memunculkan potensi | |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| <p>3.</p> | <p>tentang TKA: <i>“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”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 42 UU Cipta Kerja tentang TKA berubah menjadi: <i>Ketentuan Pasal 42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6: “Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Ayat (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia. Ayat (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p> | <p>disharmoni pengaturan, karena akan terjadi persaingan peluang kerja yang pastinya berpengaruh kepada kesempatan kerja bagi pekerja dalam negeri.</p> <p>Perspektif al-Maml-kiyyah: Terkait dengan hak-hak kemudahan bagi TKA di Indonesia, konsep <i>“al-Mamlūkiyyah”</i> 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 konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan bahwa :”Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menjamin perlindungan serta pengawasannya”.</p> | <p>dalam bentuk rencana penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini harus diiringi dengan pengawasan dan seleksi ketat yang diatur dalam pasal UU Cipta Kerja.</p> |
|-----------|---|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>4. Ketentuan PP No. 34 2021: Pasal 2 PP No. 34 tentang TKA disebutkan: <i>“Ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Ayat (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Ayat (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri”.</i></p> | | |
|--|--|--|

6. Uang Penghargaan Masa Kerja

a. Regulasi pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja

1) Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

“Pada pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang uang penghargaan masa kerja dijelaskan sebagai berikut:⁵⁰⁸

⁵⁰⁸ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 63

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

2) Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang Cipta Kerja

“Pasal 165 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja dijelaskan sebagai berikut”⁵⁰⁹

3) Pasal 21 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Uang Penghargaan Masa Kerja.

“Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang

-
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

⁵⁰⁹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 556-557

Pasal 156 ayat 3 UU Ciptaker:

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian”.
Dan besarnya diatur pada pasal 23.⁵¹⁰

4) Pasal 40 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

*“Pada Pasal 40 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, ketentuan jumlah bulan uang penghargaan masa kerja sebanding dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja”.*⁵¹¹

⁵¹⁰ *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, h. 19*

Pasal 23:

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun adalah 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun adalah 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun adalah 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun adalah 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun adalah 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun adalah 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun adalah 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih adalah 10 bulan upah.

⁵¹¹ *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. 26-27*

Pasal 40 ayat 3:

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

b. Teori dan analisis terhadap pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja.

Pemahaman yang menyatakan bahwa ketentuan uang penghargaan masa kerja 24 tahun pada pasal 156 ayat 3 poin h Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan dihapus adalah tidak benar. Pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal 156 ayat 3 huruf h terkait uang penghargaan bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih masih ditetapkan dalam Undang-Undang tersebut. Setiap pekerja masih ditetapkan berhak menerima uang penghargaan 10 bulan gaji berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Menurut peneliti, ketentuan ini merupakan bentuk keadilan yang layak bagi setiap pekerja setelah masa kerja selama 24 tahun. Ketentuan ini tetap berlaku sebagai penghargaan kepada pekerja yang turut mengembangkan usaha bersama-sama dengan pengusaha.

Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menetapkan uang penghargaan masa kerja bagi buruh, tidak ada potensi disharmonisasi pengaturan, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, sesuai antara norma dengan asas

-
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

dalam ketenagakerjaan, dan efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangannya.

c. Perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□ terhadap pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja

Konsep *al-Maml-kiyyah* sejalan dengan ketetapan pemberian uang penghargaan masa kerja. Artinya persoalan prioritas yang berupa pemberian uang penghargaan itu sesungguhnya tidak hanya berpengaruh kepada persoalan biasa, melainkan sangat berkaitan dengan masa depan selanjutnya yang akan dijalani oleh pekerja. Selain dapat berfungsi untuk menekan jumlah pengangguran, pemberian uang penghargaan masa kerja juga berfungsi menjaga keseimbangan sosial masyarakat, karena akan muncul usaha-usaha baru yang juga membutuhkan tenaga kerja lainnya.

Oleh karena itu, secara *maqasid asy-Syari'ah* aturan tentang uang penghargaan masa kerja masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menetapkan uang penghargaan masa kerja bagi buruh, tidak ada potensi disharmonisasi pengaturan, dan cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 156 ayat 3 tentang uang penghargaan masa kerja dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa'īd Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--------------------------|--|------------------------|
|----|--------------------------|--|------------------------|

| | | <i>Maml-kiyyah</i> | |
|----|--|--|--|
| 1. | Permasalahan: Pemahaman bahwa uang penghargaan masa kerja selama 24 tahun dihapus pada UU Cipta Kerja. | Analisa Teori: Menurut peneliti, ketentuan pasal 156 ayat 3 huruf h Undang-Undang Cipta Kerja tentang pemberian uang penghargaan masa kerja telah menyentuh rasa keadilan bagi semua pihak, sebagai penghargaan atas masa kerjanya. Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menetapkan uang penghargaan masa kerja bagi buruh sesuai dengan maslahatnya, tidak ada potensi disharmoni pengaturan, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, sesuai antara norma dengan asas dalam ketenagakerjaan, serta efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangannya. | Sebagai temuan: Pemahaman tentang ketentuan Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah yang menjamin uang penghargaan masa kerja sampai saat ini adalah sangat tepat, karena sesuai dengan kepastian hukumnya, asas keadilan dan kesetaraan bagi pekerja. |
| 2. | Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 156 ayat 3 huruf h Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang uang penghargaan masa Kerja: <i>“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan dari masa kerja 3 tahun sampai masa kerja 24 tahun lebih, dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum”.</i> | | |
| 3. | Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 156 ayat 3 huruf h UU Cipta Kerja tentang uang penghargaan masa Kerja: <i>“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan dari masa kerja 3 tahun sampai masa kerja 24 tahun lebih, dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum”.</i> | Perspektif al-Maml-kiyyah: Terkait dengan hak uang penghargaan masa kerja, konsep <i>“al-Mamlūkiyyah”</i> sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja. Secara <i>maqasid asy-Syari’ah</i> aturan tentang uang penghargaan masa kerja masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang menetapkan uang penghargaan masa kerja bagi buruh dan tidak ada potensi disharmoni pengaturan. Prinsip kepastian hukum dalam konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan: “Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”. | |
| 4. | Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 21 PP No. 35 tentang uang penghargaan masa Kerja disebutkan: | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p><i>“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud ditetapkan dari masa kerja 3 tahun sampai masa kerja 24 tahun lebih, dengan ketentuan sebagaimana yang tercantum”.</i></p> | | |
|--|--|--|

7. Jaminan Pensiun

a. Regulasi tentang jaminan pensiun

1) Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

“Ayat (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”⁵¹²

⁵¹² Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 71

Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.
- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang

Seiring ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang jaminan pensiun tidak mengalami perubahan dan masih berlaku.

b. Teori dan analisis terhadap pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun

Menurut peneliti, terkait asumsi menolak atau meniadakan jaminan pensiun oleh perusahaan yang bersangkutan, tidak mengikutsertakan pekerjaanya atau tidak mendaftarkan pekerjaanya pada program jaminan pensiun. Pada dasarnya, dalam hal ini pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun. Apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak. Demikian yang disebut dalam

diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (6) Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengacu pada pasal di atas, secara implisit pasal itu mengatakan bahwa diikutsertakannya pekerja/buruh pada program pensiun bukanlah suatu kewajiban perusahaan. Jadi perusahaan tidak wajib mengikutsertakan pekerjanya untuk program jaminan pensiun sehingga tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya atau dengan kata lain meniadakan program jaminan pensiun. Pengaturan lain yang secara implisit juga mengatakan bahwa program jaminan pensiun sifatnya tidak wajib bagi perusahaan adalah pengaturan dalam Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Terkait dengan itu muncul suatu pertanyaan, “apa hak bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun namun pengusaha tidak mengikutsertakannya dalam program jaminan pensiun?”. Mengutip dari Tri Jata Ayu dalam *“Jurnal Hukum Online”* ia menjelaskan, kita mengacu pada Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan: “Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat

(2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Kita ketahui, saat ini telah berlaku Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Dengan Undang-Undang ini dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian (Pasal 6 ayat (1) dan (2) UU BPJS). Jika perusahaan yang dimaksud telah mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan pensiun, maka berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS, pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut bisa mendapatkan sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang BPJS serta Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yaitu: “a. teguran tertulis, b. Denda, dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu”.⁵¹³

Oleh karena itu, aturan tentang jaminan pensiun menurut peneliti masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangannya, tidak ada potensi

⁵¹³ Jurnal Hukumonline.com

disharmonisasi pengaturan, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, sesuai antara norma dengan asas, dan efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

c. Perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- □□ terhadap pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun

Pemikiran tentang jaminan pensiun/uang pensiun yang dianggap sebagai bagian dari penghasilan dan kekayaan, merupakan bagian dari nilai-nilai universal yang berlaku untuk siapa saja. Hal-hal yang bermanfaat bagi kehidupan secara umum yang harus didistribusikan menurut kelayakan moral, merupakan amal kebajikan yang dianjurkan dalam agama. Keadilan seperti ini adalah kebahagiaan yang sesuai dengan kebajikan/perbuatan mulia dalam mencapai kemaslahatan dan kepentingan umum. Menurut peneliti, dengan masih berlakunya ketentuan Undang-Undang yang mengatur jaminan pensiun, artinya masalah umum pekerja (terkait distribusi keuntungan) bagi para pekerja merupakan cara untuk memberikan rasa keadilan, dan jaminan kepastian hukum bagi para pekerja.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang jaminan pensiun dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|----|--------------------------|---|------------------------|
|----|--------------------------|---|------------------------|

| | | | |
|-----------|--|--|---|
| <p>1.</p> | <p>Permasalahan: Pemahaman tentang tidak ada sanksi bagi pengusaha/perusahaan yang tidak mengikutsertakan jaminan pensiun pekerja.</p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, sebagaimana ketentuan pasal Undang-Undang yang mengatur tentang jaminan pensiun, dalam hal ini perusahaan tidak wajib mengikutsertakan pekerjanya untuk program jaminan pensiun sehingga tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya atau dengan kata lain meniadakan program jaminan pensiun. Hal ini karena ada ketentuan lain dalam UU yang berkaitan dengan pengganti dana pensiun. Aturan tentang jaminan pensiun menurut peneliti masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangnya, tidak ada potensi disharmoni pengaturan, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, sesuai antara norma dengan asas, dan efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.</p> | <p>Berdasarkan ketentuan regulasi Undang-Undang tentang jaminan pensiun, pasal 167 ayat 1 tentang jaminan pensiun, masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangnya, tidak ada potensi disharmoni pengaturan dan cukup jelas.</p> |
| <p>2.</p> | <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 167 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang jaminan pensiun: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.</p> | <p>Perspektif al-Maml-kiyyah: Terkait dengan jaminan pensiun, konsep “<i>al-Mamlūkiyyah</i>” sangat mengedepankan nilai-nilai kemaslahatan yang manusiawi dalam bekerja, oleh karena itu <i>maqasid asy-Syari’ah</i> sebagai cara untuk mendapatkan legalitas kemaslahatan yang berkeadilan sangat memperhatikan hak prioritas yang harus diberikan kepada setiap pekerja/orang. Menurut peneliti, dengan masih berlakunya ketentuan Undang-Undang yang mengatur jaminan pensiun, artinya “<i>maslahat</i>” umum pekerja (terkait distribusi keuntungan) bagi para pekerja merupakan cara untuk</p> | |
| <p>3.</p> | <p>Ketentuan Pasal 167 ayat 1 tentang jaminan Pensiun tidak berubah, sebagaimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.</p> | | |
| <p>4.</p> | <p>Pasal 15 ayat 1 dan Pasal 17 ayat 1-2 UU BPJS:</p> | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>Pasal 15 ayat: 1 “Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti” . Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut bisa mendapatkan sanksi: a. teguran tertulis, b. denda, dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2).</p> | <p>memberikan rasa keadilan dan jaminan kepastian hukum bagi para pekerja. Prinsip kepastian hukum konsep al-Mamlukiyyah menegaskan: “Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, memberikan perlindungan dan pengawasan”.</p> | |
|--|---|---|--|

8. Pasal tentang pesangon

a. Regulasi pasal 156 ayat 1 tentang pesangon

1) Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan

*“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.*⁵¹⁴

⁵¹⁴ Erik dkk, *HIMPUNAN...*, h. 63

Pasal 156:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

2) Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja

*“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.*⁵¹⁵

3) Pasal 40 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

“Ayat (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

“Ayat (2) uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;*
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;*
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;*

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

⁵¹⁵ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020), h. 556

- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.⁵¹⁶

b. Teori dan analisis terhadap pasal 156 ayat 1 tentang pesangon

Secara Undang-Undang pengusaha tidak dibenarkan melupakan tanggungjawab uang penghargaan masa kerja (sebagaimana dijelaskan sebelumnya) yang harus diberikan kepada pekerja. Pemberiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;

⁵¹⁶ 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. 25-26

- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Penurunan nilai besaran pesangon terjadi ketika pengusaha melakukan PHK saat pengambilalihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Sementara pada pasal 163 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha harus membayarnya dua kali lipat untuk alasan sama. Selain pesangon, pada pasal 40 ayat (1), pengusaha wajib membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sementara pada pasal 43, Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan mengalami kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

Kemudian jika PHK karena perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama dua tahun berturut-turut maka buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Sementara jika tutup bukan karena perusahaan mengalami kerugian

maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar satu kali ketentuan Pasal 40 ayat (21). Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka pekerja berhak atas: a. uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).⁵¹⁷ Penjelasan tentang besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja digambarkan pada tabel, di lampiran.

Oleh karena itu, aturan tersebut masih tepat pada jenis peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pesangon, tidak ada potensi disharmonisasi pengaturan, cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangan, sesuai antara norma dengan asas, dan efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangannya.

c. Perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa'īd Ramaḍān al-B- [] terhadap pasal 156 ayat 1 tentang pesangon

Secara *maqasid asy-Syari'ah* masalah pesangon dan uang penghargaan masa kerja tidak jauh berbeda. Hak-hak yang diterima oleh pekerja terkait pesangon itu berkaitan dengan kepentingan pekerja. Diantaranya adalah menjadikan uang pesangon untuk modal usaha yang akan dilakukan setelah keluar dari perusahaan (untuk usaha mandiri atau keperluan lainnya). Dalam hal ini masalah dalam konsep *al-Maml-kiyyah*

⁵¹⁷ www.cnbcindonesia.com

sejalan dengan ketetapan Undang-Undang tentang pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

d. Tabel regulasi dan analisis pasal 156 ayat 1 tentang pesangon dalam perspektif kepastian hukum pada konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’id Ramaḍān al-B- □□

| No | Masalah Terkait Regulasi | Analisa Teori Dan Perspektif Kepastian Hukum Konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> | Temuan Dan Rekomendasi |
|------------------------|---|--|--|
| 1. 2. 3. | <p>Permasalahan: Pemahaman bahwa tidak ada pesangon bagi karyawan yang di PHK.</p> <p>Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang pesangon: <i>“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.</i></p> <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 156 ayat 1 UU Cipta Kerja tentang pesangon: <i>“Ayat (1) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa</i></p> | <p>Analisa Teori: Menurut peneliti, ketentuan pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang pesangon harus menjamin kepastian hukumnya bagi semua pihak. Aturan tersebut sampai saat ini masih dinilai tepat pada jenis peraturan perundang-undangannya, karena tidak ada potensi disharmoni pengaturan. Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang pesangon cukup jelas dalam rumusan peraturan perundang-undangannya, sesuai antara norma dengan asas, dan efektif dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan.</p> <p>Perspektif <i>al-Maml-kiyyah</i>: Terkait dengan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi pekerja, konsep <i>“al-Mamlūkiyyah”</i> sangat mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan kesetaraan. Dalam hal ini <i>“maslahat”</i> dalam konsep <i>al-Maml-kiyyah</i> sejalan dengan ketetapan Undang-Undang</p> | <p>Sebagai temuan: “Pembahasan tentang pesangon dalam UU Cipta Kerja dan PP nomor 35 tahun 2021 telah menjelaskan secara luas tentang hak-hak pesangon yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja, sebagai jaminan kepastian hukumnya.</p> |

| | | | |
|----|--|---|--|
| | <i>kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.</i> | tentang pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Itu artinya konsep tersebut memberikan dukungan secara pemikiran terkait jaminan dan kepastian hukumnya. Prinsip kepastian hukum konsep al-Mamlukiyyah menjelaskan: ”Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, memberikan perlindungan dan pengawasan”. Terkait hal ini seperti pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. | |
| 4. | <p>Ketentuan PP No. 35 2021: Pasal 40 ayat 1 PP No. 35 tentang pesangon disebutkan: <i>“Ayat (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.</i></p> | | |

BAB VI PENUTUP

C. Kesimpulan

Meneliti pemikiran Muhammad Sa’id Ramadān al-B- tentang konsep *al-Maml- kiyah* maka dapat dirumuskan sebagai berikut, yaitu:

Pertama, konsep *al-Maml- kiyah* adalah “konsep tentang hak-hak dan kewajiban yang sesuai dengan *Maqālid asy-Syari’ah* yang menguatkan fungsi aturan dan lembaga penegak hukum dalam memberikan rasa keadilan dan kepastian hukum demi tercapainya suatu kemaslahatan dan keseimbangan sosial

masyarakat”. Oleh karena itu, menurut peneliti konsep ini sangat tepat jika menjadi referensi pemikiran dalam pembangunan Hukum Nasional, khususnya terkait dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang menaungi kepentingan pekerja dan pemberi kerja berdasarkan nilai-nilai ke-Tuhanan dan kemanusiaan. Hal itu memiliki manfaat dan tujuan untuk membentuk karakter dan kepribadian pekerja yang kuat dan berakhlak.

Hubungan konsep *al-Maml-kiyyah* dengan penetapan Undang-Undang Cipta Kerja sangat erat kaitannya. Hal ini karena konsep tersebut merupakan konsep yang menjelaskan tentang hak-hak kesetaraan seperti hak bekerja, hak mendapatkan upah dan hak melakukan tindakan hukum. Selain itu, persoalan tentang hak-hak tersebut secara umum merupakan bagian dari hukum agama, dan agama merupakan salah satu sumber pembangunan hukum nasional di Indonesia, selain hukum adat dan hukum Barat.

Kedua, Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* Muhammad Sa’id Ramaḍān al-B- [] sesungguhnya telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan di dalamnya. Tetapi ada beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja tersebut yang masih dianggap kontroversial dan kurang memberikan rasa keadilan bagi pekerja, yaitu:

1. Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan aturan *hak istirahat dan cuti*. Pasal ini dinilai kurang menyentuh rasa keadilan, karena ada hak istirahat panjang selama dua bulan (sebagai kemanfaatan bagi pekerja) yang dihilangkan pada penjelasan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Prinsip keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* menegaskan “*Suatu aturan harus menjadi misi penegakan hukum dalam mendukung terlaksananya keadilan dan kemanfaatan*”. Oleh karena itu, sebaiknya hak istirahat panjang selama dua bulan tetap dicantumkan secara jelas sebagaimana aturan sebelumnya.

2. Pasal 88b dan Pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang upah satuan waktu dan upah minimum. Ketentuan upah itu harus jelas sesuai dengan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Aturan yang menghapus upah minimum sektoral sesungguhnya akan memunculkan ketidakadilan upah minimum antar industri, karena besaran upah minimum dipatok sama untuk seluruh sektor industri, baik pada industri padat modal maupun industri kecil. Prinsip keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* menegaskan “*Hak-hak yang diberikan itu untuk mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat*”, yaitu Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).
3. Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada pasal tersebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memang dibatasi selama 5 tahun, akan tetapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut tidak mengatur periode kontrak. Sementara pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya, selain mengatur batas kontrak juga mengatur periode kontrak selama 3 periode. Menurut peneliti, adanya periode kontrak tersebut cenderung memberikan

peluang jenjang karir pekerja menjadi pekerja tetap. Prinsip keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* menegaskan “*Setiap pekerjaan/perbuatan harus mendatangkan manfaat timbal balik*”, dalam hal ini selain ada keuntungan bagi perusahaan, maka harus ada pula peluang karir untuk menjadi pekerja tetap.

4. Pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja yang menjelaskan tentang mekanisme pengawasan terhadap TKA. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebelumnya dijelaskan, bahwa izin kerja bagi TKA menggunakan izin menteri untuk bisa bekerja di Indonesia, tetapi saat ini izin tersebut diganti dengan pengesahan dalam bentuk Rencana Penggunaan TKA (RPTKA). Ketentuan ini dinilai semakin memudahkan TKA untuk bekerja di Indonesia. Menurut peneliti, harus ada seleksi ketat terhadap TKA demi menjamin peluang dan hak-hak pekerja Indonesia. Prinsip keadilan konsep *al-Maml-kiyyah* menegaskan “*Setiap orang mempunyai hak-hak yang sama dalam segala hak-hak kemanusiaan*”, akan tetapi prinsip lain menjelaskan “*Hak-hak itu diberikan untuk menjaga keseimbangan sosial masyarakat*”.

Ketiga, Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan dalam perspektif kepastian hukum konsep *al-Maml-kiyyah* Muḥammad Sa’īd Ramaḡān al-B- [] sesungguhnya telah sesuai dengan prinsip-prinsip kepastian hukum di dalamnya. Tetapi ada beberapa pasal Undang-Undang Cipta Kerja tersebut yang masih dianggap kurang memberikan rasa kepastian hukum bagi pekerja, yaitu:

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 konsep *al-Maml-kiyyah* 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 konsep *al-Maml-kiyyah* 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 konsep *al-Maml-kiyyah* 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 konsep *al-Maml-kiyyah* menegaskan bahwa *“Kepastian hukum itu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menjamin perlindungan serta pengawasannya”*.

Tabel:
Kesimpulan Tentang Empat Pasal Kontroversial
Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perspektif Keadilan
Dan Kepastian Hukum Konsep *al-Maml-kiyyah*

| No | Permasalahan | UU Ketenagakerjaan | UU Cipta Kerja | Prinsip Keadilan | Prinsip Kepastian |
|----|--------------|--------------------|----------------|------------------|-------------------|
|----|--------------|--------------------|----------------|------------------|-------------------|

| | | | | | Hukum |
|----|--|---|--|---|---|
| 1. | <p>Permasalahan: Istirahat Panjang selama dua bulan tidak dicantumkan secara jelas pada ketentuan UU Cipta Kerja.</p> | <p>Ketentuan UU Ketenagakerjaan: Pada pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan: 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”.</i></p> <p>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”.</i></p> | <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pada pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan: Huruf b: <i>“Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.</i></p> <p>Ayat 5: <i>Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</i></p> | <p>Prinsip keadilan konsep al-Maml- kiyah: <i>“Suatu aturan harus menjadi misi penegakan hukum dalam mendukung terlaksananya keadilan dan kemanfaatan”.</i></p> <p>Usulan: Sebaiknya hak istirahat panjang selama dua bulan tetap dicantumkan secara jelas sebagaimana aturan sebelumnya.</p> | <p>Prinsip kepastian hukum konsep al-Maml- kiyah: <i>“Aturan itu harus diberlakukan secara adil mencakup hak semua orang”.</i></p> <p>Usulan: Sebaiknya ketegasan berlakunya kembali hak istirahat panjang dua bulan tetap diberikan sebagaimana aturan sebelumnya.</p> |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|
| 2. | <p>Permasalahan: Ketentuan upah minimum pada UU Cipta Kerja tidak berdasarkan standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</p> | <p>Ketentuan UU Ketenagakerjaan: Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang satuan upah waktu dan upah minimum disebutkan: “Ketentuan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya menjelaskan tentang upah sebagaimana pada pasal 88 saja. Ayat (4):”Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi”.</p> | <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Ketentuan pasal 88b dan pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja tentang satuan upah waktu dan upah minimum dijelaskan: “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”.</p> | <p>Prinsip keadilan konsep al-Maml- kiyah: “Hak-hak yang diberikan itu untuk mewujudkan keseimbangan sosial masyarakat”.</p> <p>Usulan: Ketentuan upah minimum hendaknya sesuai Standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL).</p> | <p>Prinsip kepastian hukum konsep al-Maml- kiyah: “Aturan itu harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”.</p> <p>Usulan: Sebaiknya aturan tentang standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL) harus dipertegas dalam aturan UU, dan bukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi saja.</p> |
| 3. | <p>Permasalahan: Perubahan aturan masa kontrak dari 3 tahun menjadi 5 tahun tanpa adanya masa periode pada UU</p> | <p>Ketentuan UU Ketenagakerjaan: Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang PKWT: Ayat (1):</p> | <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 59 UU Cipta Kerja tentang PKWT berubah menjadi: Ayat (1):</p> | <p>Prinsip keadilan konsep al-Maml- kiyah: “Setiap pekerjaan/perbuatan harus mendatangkan</p> | <p>Prinsip kepastian hukum konsep al-Maml- kiyah: “Kepastian hukum itu harus</p> |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| | Cipta Kerja. | <p><i>“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:</i></p> <p><i>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</i></p> <p><i>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun”.</i></p> <p>Ayat (4): <i>“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”.</i> Setelah itu dapat diperbaharui berdasarkan ayat 3 (tiga) sebelumnya.</p> | <p><i>“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></p> <p>Ayat (2): <i>“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”</i></p> | <p><i>manfaat timbal balik”.</i></p> <p>Usulan: Dalam hal ada keuntungan bagi perusahaan, maka harus ada pula peluang karir untuk menjadi pekerja tetap bagi semua pekerja.</p> | <p><i>memberikan perlindungan dan pengawasan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan”.</i></p> <p>Usulan: Hak-hak pekerja terkait periode kontrak sebaiknya diberikan kembali secara tegas melalui UU demi menjamin kepastian hukum jenjang karir mereka (para pekerja).</p> |
| 4. | <p>Permasalahan: Perubahan izin kerja, dari izin menteri menjadi pengesahan RPTKA bagi TKA pada UU Cipta Kerja.</p> | <p>Ketentuan UU Ketenagakerjaan: Pasal 42 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang TKA. Ayat (1):</p> | <p>Ketentuan UU Cipta Kerja: Pasal 42 pada UU Cipta Kerja tentang TKA berubah menjadi: Ketentuan Pasal</p> | <p>Prinsip keadilan konsep al-Maml- kiyah: <i>“Setiap orang mempunyai hak-hak yang sama dalam segala hak-hak</i></p> | <p>Prinsip kepastian hukum konsep al-Maml- kiyah: <i>”Kepastian hukum itu menjunjung</i></p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | <p><i>“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”.</i></p> | <p>42 ayat 1, ayat 4, ayat 5 dan ayat 6: Ayat (1): <i>“Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat”.</i></p> <p>Ayat (4): <i>“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”.</i></p> <p>Ayat (5): <i>“Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia”.</i></p> <p>Ayat (6): <i>“Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu</i></p> | <p><i>kemanusiaan”</i>, akan tetapi prinsip lain menjelaskan <i>“Hak-hak itu diberikan untuk menjaga keseimbangan sosial masyarakat”.</i></p> <p>Usulan: Demi suatu keseimbangan pada mayoritas pekerja Indonesia, maka hendaknya ada seleksi ketat bagi TKA yang bekerja di Indonesia.</p> | <p><i>tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menjamin perlindungan serta pengawasannya”.</i></p> <p>Usulan: Aturan yang menjelaskan pengawasan terhadap TKA yang bekerja di Indonesia hendaknya diatur dengan jelas, agar tidak menimbulkan disharmoni pengaturan.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | <p><i>sebagaimana dimaksud pada ayat (41 diatur dalam Peraturan Pemerintah”.</i></p> | | |
|--|--|--|--|--|--|

D. Saran-Saran.

Sebagai saran terhadap hasil temuan dan analisis yang telah dilakukan dalam disertasi ini, setelah dirumuskan maka ada beberapa saran untuk menyempurnakan implementasi hak-hak sipil pekerja, yaitu:

Pertama, hendaknya UU Cipta Kerja, UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan), PPK (Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan) dan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) dapat bersikap tegas, agar setiap pengusaha dapat menjalankan peraturan dan undang-undang yang telah ditetapkan, baik itu Peraturan Pemerintah, seperti Peraturan Daerah, Keputusan Menteri, Keputusan Presiden, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai wujud penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, keseimbangan sosial masyarakat dan pilihan terhadap prioritas.

Kedua, pengusaha harus melaksanakan Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang, dengan cara memberikan segala hak-hak dan kewajiban pekerja sesuai aturan yang berlaku. Menghilangkan peraturan yang diskriminatif, tidak bertentangan dengan hukum adat kebiasaan dan aturan agama.

Ketiga, pengusaha harus menjamin hak-hak pekerja seperti jaminan kesehatan, keamanan dan keselamatan pekerja dari mulai bekerja sampai selesainya kewajiban bekerja, khususnya yang memberlakukan sistem kerja, baik bagi pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Tujuannya adalah agar nilai-nilai kemanusiaan, keadilan dan kepastian hukum dalam Undang-Undang Cipta Kerja dapat dilaksanakan dengan baik, sebagaimana uraian dalam konsep *al-Maml-kiyyah*.

Keempat, setiap pekerja tidak dibenarkan menuntut hak-haknya di luar batas ketentuan peraturan dan perundang-undangan, karena nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, keseimbangan sosial masyarakat dan pilihan terhadap prioritas juga berlaku umum, baik bagi pengusaha maupun pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

Alī mad az-Zarqā, Mustafā. *Syarī al-Qawā'id al-Fiqhiyyah*. Damasqus: Dār al-Qalam, 1989.

Aḥmad bin Syu'aib bin 'Ali an-Nasā'ī, Abū Abdi ar-Raī mān. *Sunan an-Nasā'ī*. Riyāḥ: Maktabah al-Ma'ārif, tt.

Ab- Yasid. *Logika Hukum*. Yogyakarta: Saufa, 2016.

Abūbakar, Al Yasā'. *Metode Istiḥāhiah*. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.

- Abdu ar-Ra'ī mān Ibn Abū as-Suy- al-Jalāl ad-Dīn *al-Asybah wa an-Naṣīr*. Jeddah: al-Qaramain, 1960.
- Adam, Panji. *Hukum Islam: Konsep, Filosofi Dan Metodologi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Ahmad Dahri, Ibnu. *Peran Ganda Wanita Modern cet. Ke4*. Jakarta: Pustaka Al- Kautsar, 1993.
- Ahmed an-Na'im, Abdullah. *Human Rights in Cross-Cultural Perspectives: A Quest for Consensus*. University of Pennsylvania Press: Project MUSE, 1995.
- Amīn Alī mad. *Kitab al-Akhlāk*. Mesir: Mu'assasah Handāwī, 2012.
- Ananda Arfa, Faisar. *Metodologi Penelitian Hukum Islām*. Jakarta: PrenadaMedia Group, 2016.
- Anggono, Bayu Dwi. *Pokok-Pokok Pemikiran Penataan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2020.
- Arifin, Syamsul. *Metode Penulisan Karya Ilmiah Dan Penelitian Hukum*. Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Atmasasmita, Romli. *Teori Hukum Integratif: Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan Dan Teori Hukum Progresif*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2012.
- Azra, Azyumardi. *Historiografi Islām Kontemporer*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Bambang S, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Dahlan, Abdul Aziz. *Ensiklopedi Hukum Islām, Jilid 4*. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2006.
- Dedi Rohayana, Ade. *Ilmu Ushul Fiqih*. Pekalongan: STAIN Press, 2005.
- Dunya, Sulaiman. *al-ḥaqāqah Fī Naṣar al-Ghazālī*. Kairo: Dār al-Ma'ārif, 1971.
- Faricha, Anissa. *Hak Sipil Sebagai Pelindung Kebebasan Fundamental Individu*, Yogyakarta: LBH, 2013.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Rakyat Bagi Rakyat Di Indonesia (Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya*

- Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.
- Haekel, Muḥammad Husain. *Sejarah Hidup Muḥammad*. Jakarta: Penerbit Pustaka Jaya, tth.
- Hakim, Ali Hosein. *Membela Perempuan: Menakar Feminisme Dengan Nalar Agama*. Jakarta: Al-Huda, 2005.
- Harahap, Syahrin. *Metode Studi Tokoh pemikiran Islām*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Hartono, Sri Redjeki. *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep dan Implikasinya Dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, editor: Muladi. Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- Haspels, Nelien Dan Suryasarn, Busakorn. *Meningkatkan Kesetaraan Gender: Dalam Aksi Penanggulangan Pekerja Anak Serta Perdagangan Perempuan Dan Anak*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2005.
- Ibn ‘Āsyūr, Muḥammad aṭ-ṣāhir. *Maqāḍī asy-Syarī’ah al-Islāmiyyah*, Jilid 3. Qalā: Wizārat al-Auqāf wa asy-Syu’ūn al-Islāmiyyah, 2004.
- Ibn ‘Ābit, Sa’īd bin Al-‘Ālī al-‘Uḥayyīyah al-‘Ilāmiyyah Fī Ḥaḥ al-Islām. Saudi Arabia: Dār Alamal-Kutub, 1412 H.
- Ibrāhīm bin M- s- bin Muḥammad al-Lakhmī asy-Syāibī Ab- Isā aq. *al-Muwāfaqāt, al-Mujallad as-Ḥadīth*: Dār Ibn ‘Affan, tth.
- Idhamy, Dahlan. *Karakteristik Hukum Islām*. Surabaya: Al-Ikhlāq, 1994.
- Imārah, Muḥammad. *al-Islām wa al-Mar’ah fī Ra’yi al-Imām Muḥammad Abduh*. Miḥ Nahḥ Miḥ 2007.
- Izomiddin. *Pemikiran Dan Filsafat Hukum Islām*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Jauziyyah, Ibnu Qayyim. *‘Ilām al-Muwaqqi’īn Jilid I*. Riyāḥ: Dār Ibnu al-Jauzī, 1423/2001.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur’ān Dan Terjemahnya*. Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012.
- Kerlinger, Fred N. *Foundation Of Behavioral Research*. New York: Holt Rinehart and Winston, 1973.
- Koto, Alaidin. *Filsafat Hukum Islām*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

- Mahfud MD, Moh. *Politik Hukum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2019.
- Mas, Marwan. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mas'udi, Masdar F. *Islām dan Hak-hak Reproduksi Perempuan, Cet. 2*. Bandung: Mizan, 1997.
- Maslow, Abraham H. *Motivation And Personality*. tt: Row Publishers, 1954.
- Massicotte, Louis. *Omnibus Bill In Theory and Practice*. Canada: Canadian Parliamentary Review/Spring, 2013.
- Mertokusumo, Sudikno. *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. ttp: Citra Aditya Bakti, 1993.
- Mertokusumo, Sudikno. *Teori Hukum*. Yogyakarta: CV. Maha Karya Pustaka, 2019.
- Miskawaih, *Tahzīb al-Akhlāk*. Baghdād: Mansy-rāt al-Jamal, 2011.
- Muī ammad al-Lakhmī asy-Syābī Abī Isī āk Ibrāhīm bin M- sā. *al-Muwāfaqāt*. Al-‘Aqrabiyyah: Dār Ibni ‘Affān, 1997.
- Muḥammad bin Isma’īl al-Bukhārī, Abū ‘Abdullāh. *Ṣāīī al-Bukhārī* Beir- t: Dār Ibn Kašī, 2002.
- Muī ammad bin Muī ammad al-Ghazālī Ab- ūamid. *Syifā’ al-Ghalīfī Bayān asy-Syabah al-Mukhayyal Wa Masālik at-Ta’lil*. Baghdād: Maṭba’ah al-Irsyād, 1971.
- Muī ammad bin Yazīd al-Qazwīnī Ab- Abdullāh. *Sunan Ibnu Mājah*. Riyā Maktabah al-Ma’ārif, tt.
- Mufid, Mohammad. *Belajar Dari Tiga Ulama Syam: Mustafa az-Zarqa, Muī ammad Said Ramadhan al-B- ūDan Wahbah az-Zuhaili*. Jakarta: Kompas Gramedia, 2015.
- Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakikat, Konsep Dan Implikasinya Dalam Perspektif Hukum Dan Masyarakat*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Muladi, *Tranformasi Global (HAM)*. Semarang: UNDIP, 2008.
- Nadj E, Sobirin dan Mardiyah, Naning. *Deseminasi HAM Dalam Perspektif Dan Aksi*. Jakarta: Cesda LPES, tth.

- Nawawi Arief, Barda. *Kapita Selekta Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Organisasi Perburuhan Internasional. *Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan: Global Compact Perserikatan Bangsa-Bangsa*. Jakarta: ILO, 2009.
- Otto, Jan Michiel. *Kepastian Hukum Yang Nyata Di Negara Berkembang*. Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- P. N. H. Simanjuntak. *Hukum Perdata Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Padriono dkk, *Liku-Liku Perjalanan TKI/TKIW Berdokumen Ke Malaysia*. Malang: Gema Press, 1999.
- Pujileksono, Sugeng. *Perundang-Undangan Sosial Dan Pekerjaan Sosial: Perspektif Pemenuhan Keadilan Dan Kesejahteraan Sosial*. Malang: Setara Press, 2020.
- 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.
- Qarāwī, Yusuf. *Syarī'ah al-ḍlām: (Khul-duhā wa Ṣalā'uhā fī Kullī Zamān wa Makān)*. Beirut: al-Maktab al-Islāmī, 1983.
- Qarāwī, Yusuf. *Fīqhī al-Awlāwīyyāt: "Dirāsah Jadīdah Fī Ḍau'ī al-Qur'ān wa as-Sunnah"*, terj. Moh. Nurhakim, *Fiqh Prioritas: Urutan Amal Yang Terpenting Dari Yang Penting*. Jakarta: Gema Insani Press, 1995.
- Qarāwī, Yusuf. *Fīqhī al-Awlāwīyyāt: "Dirāsah Jadīdah Fī Ḍau'ī al-Qur'ān wa as-Sunnah"*, terj. Moh. Nurhakim, *Fiqh Prioritas: Urutan Amal Yang Terpenting Dari Yang Penting*. Jakarta: Gema Insani Press, 1995.
- Qusyairī, An-Nṣāb-rī, Muslim bin Hujjāj, Ab-Ḥusain. *Ṣaī' Muslim*. Riyāḍ: Dār ṣ ayyibah, 2006.
- Raī mān, Fazlur. *Major Themes Of The Qur'ān* terj. Anas Mahyuddin, *Tema Pokok Al-Qur'ān*. Bandung: Pustaka, 1996.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Rahman, Fazlur. *Islām* terj. Ahsin Mohammad. Bandung: Pustaka, 2010.
- Raja, Sahat Lumban. *Hak-Hak Buruh*. Medan: KPS, 2005.

- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *Ḥurriyyah al-Insān fī Dīlī 'Ubūdiyyatihī lillāhī*. Beir- t: Dār al-Fikr al-Mu'āṡir, 1992.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *Ḥawābī al-Maḡāī'ah Fī Ḥasy-Syarī'ah al-Islāmiyyah*. Damasqus: Muassasah ar-Risālah, 1973.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *al-Insān Musayyarun Am Mukhayyarun*. Beir- t: Dār al-Fikr al-Mu'āṡir, 2001.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *al-Insān wa 'Adālatullāh fī al-'Arḡī*. Damasqus: Maktabah al-Fārāb, 2020.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *al-Jihād fī al-Islām*. Damasqus: Dār al-Fikr, 1993.
- Ramaḡān al-B- [] Muḡammad Sa'īd. *Allāh am al-Insān "Ayyuhumā Aqḡaru 'alā Ri'āyati Huḡūqī al-Insān?*. Damasqus: Dār al-Fikr, 1998.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *as-Salafiyyah: Marī'alah Tārḡhiyyah Mubārahah wa Laisa Mazhaban Islāmiyyan*. Damasqus: Dār al-Fikr, 1990.
- Ramaḡān al-B- [] Muḡammad Sa'īd. *Hāzā Wāid al-Qiḡāh al-Kāmilah al-Qiḡāh al-Kāmilah lihayāt Syeikh Mullā Ramaḡān al-B- []* Damasqus: ttp, 1995.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *Isykāliyyah Tajḡid al-Uḡl al-Fiqh*. Damasqus: Dār al-Fikr, 2006.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *Minhaj al-Ḥārah al-Insāniyyah Fī al-Qur'ān*. Damasqus: Afāq Ma'rifah Mutajaddidah, 1981.
- Ramaḡān al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *Qaḡāyā Fiqhiyyah Mu'āṡirah*. Damasqus: Maktabah al-Fārāb, 1991.
- Ramaḡān al-B- [] Muḡammad Saḡīd. *Allā Mazhabiyyah Akḡarū Bid'atin Tuhaddidu asy-Syarī'ah al-Islāmiyyah*, Damasqus: Dār al-Fārāb, 1985.
- Ramadhan al-Būṡī, Muḡammad Sa'īd. *al-Mar'ah Baina Tughyān an-Niṡām al-Gharbī wa Laṡā'if at-Tasyrī' ar-Rabbānī*. Beir- t: Dār al-Fikr al-Mu'āṡir, tth.
- Rasjidi, Lili. *Dasar-Dasar Filsafat Dan Teori Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2016.
- Rawls, John. *A Theory Of Justice*, terj. Uzair Fauza dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.

- Redid, Ahmad. an Ibnu Sina Chandranegara, *Omnibus Law Diskursus Pengadopsiannya Ke Dalam Sistem Perundang-Undangan Nasional*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2020.
- Rifqi Noval, Sayid Mohammad. *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Ritzer, George. *Modern Sociological Theory*, terj. Triwibowo B. S. dalam "Teori Sosiologi Modern". Cimanggis: Prenadamedia Group, 2018.
- S. Praja, Juhaya. *Teori Hukum Dan Aplikasinya*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014.
- Saiban, Kasuwi. *Metode Penetapan Hukum Islam: Membangun Madzhab Fiqih Kontemporer di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2019).
- Siddiq, Mu'ammad Hasbi. *Falsafah Hukum Islām*. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001.
- Shihab, M. Quraish. *Membumikan Al-Qurān*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2013.
- Siahaan, Hotman M. *Pengantar Ke Arah Sejarah Dan Teori Sosiologi*. Jakarta: Erlangga, 1986.
- Sidharta, Bernard Arief. *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- Sinclair, Barbara dalam Glen S. Krutz, *Hitching a Ride: Omnibus Legislating in The U.S. Congress*. USA: Ohio State University press, 2001.
- Sjadzali, Munawir. *Islām Dan Tata Negara, Edisi Kelima*. Jakarta: UI-PRESS, 1993.
- Somad, Burlian. *Beberapa Persoalan Dalam Pendidikan Islām*. Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1981.
- Stiglitz, Joseph. *Making Globalization Work*: edisi terjemahan. Bandung: Mizan, 2007.
- Sulaimān bin Alī mad aṣ-ṣabrān, Ab- Qāsim. *al-Mu'jam al-Kabir Jilid 10*. Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah, tt.
- Suma'mur P. K. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: P.T. Gunung Agung, 1981.

- Sutiyoso, Bambang. *Metode Penemuan Hukum*. Yogyakarta: UII Press, 2006.
- Syafi’I Antonio, Muhammad. *Bank Syari’ah: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Syahrus Sikti, Ahmad. *Dinamika Hukum Islām*. Yogyakarta: UII Press, 2019.
- Syalt- t, Maī m- d. *Al-Islām: Aqīdah Wa Syari’ah*. Mesir: Dār Al-Qalam, 1966.
- Syaltut, Mahmud. *Min Taujihāt al-Islām*. Mesir: Dār asy-Syur- q, 2004.
- Syamsuddin, Rahman. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- Tri Wibowo, Kurniawan. *Hukum Dan Keadilan: Peradilan Yang Tidak Kunjung Adil*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2020.
- Trijono, Rachmat. *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2020.
- ş ālib, Ilhām. *Modernisasi Dan Westernisasi (Muslimah Kontemporer) Dalam Wulan Sumarsih, Ed. Muslimah Abad 21*. Jakarta: Gema Insani press, 1999.
- Umair□Sulāh bin ‘Abdu ar-Raī mān. *Faḍā’at al-Hurriyyah: Baī sun F□ Mafh- mi a l-Hurriyyah F□al-Islām Wa Falsafatihā Wa Ab’ādihā Wa Hud- dihā*. Mesir: al-Markaz al- ‘Arabī Lī ad-Dirāsah al- Insāniyyah, 2013.
- Yatim, Badri. *Sejarah Peradaban Islam*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002.
- Zuhail□Wahbah. *Qaḷāyā al-Fiqhi Wa al-Fikri al-Mu’āsir*. Damasqus: Dār al-Fikr, 2006.

B. Sumber Bahan Hukum:

- Dikti Kemdikbud, *Daftar Isi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* (Jakarta: CV. Printing Bekasi, 2020),
- 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.
- 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.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.
- Odhe, Abdul. *UNDANG-UNDANG DASAR 1945 (AMANDEMEN LENGKAP)*. Tangerang: TSmart, 2016.
- Salinan, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Salinan, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*.

C. Jurnal, Artikel Dan Web:

- Anggono, Bayu Dwi 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.
- Anggraeni, Ricca dan Lestari Rahman, Cipta Indra. *Kemajuan Dalam Ekonomi, Bisnis Dan Riset Manajemen*, (Jurnal Atlantis Press, volume 140, Konferensi Internasional tentang Hukum, Ekonomi dan Kesehatan, ICLEH 2020.
- Fuad, Fokky. *Kehancuran Nilai Kemanusiaan Reaktualisasi Pemikiran Hamka Dalam Hukum*. *Jurnal Lex Jurnalica* Volume 13 Nomor 1 April 2016.

- Hamid, Adnan. *Analysis of the Importance of Omnibus Law "Cipta Kerja" In Indonesia*, International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) Volume 08, Issue 08, Pages LLA-2020-236-250, 2020 | Website: www.ijsrm.in ISSN (e): 2321-3418, DOI: 10.18535/ijsrm/v8i08.lla01
- Hertanti Rachmi, dkk. *Omnibus Law on Job Creation*, Framing Paper Series Indonesia for Global Justice (IGJ) 2020. www.igj.or.id
- Redi, Ahmad. *Omnibus Law: Gagasan Pengaturan Untuk Kemakmuran Rakyat: Makalah disampaikan dalam Diskusi hukum tentang Rambu-Rambu Konstitusi dalam Wacana Omnibus Law yang diselenggarakan bekerja sama dengan Koligium Juri Institute* (Jakarta: Pusat Studi Hukum Energi dan Pertambangan, 05 Maret 2020).
- Satria Buana, Mirza. *Menakar Konsep Omnibus Law dan Consolidation Law Untuk Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Indonesia: Pendekatan Perbandingan Hukum Tata Negara*” Prosiding Konferensi Nasional Hukum Tata Negara Ke 4-Penataan Regulasi di Indonesia, Jember, 2017.
- Sembiring, Raynaldo. *Indonesia’s Omnibus Bill on Job Creation: a Setback for Environmental Law?*, Chinese Journal of Environmental Law 4 (2020) 97–109, et al., 2020. Doi: 10.1163/24686042-12340051.
- Suandi Hamid, Edy. *Peran Dan Intervensi Pemerintah Dalam Perekonomian*. Jurnal JEP. Vol. 4 No. 1999, ISSN: 1410 – 2641.
- Syahansyah, Zulfan. *Tela’ah Nilai Kemanusiaan Dan Perdamaian Dalam Perspektif Rahmatan lil’alamin, Vol. 1 No. 1 Juli 2018*. Journal Of Peace Education And Islāmic Studies, pISSN 2622-089X eISSN 2622-0903.
- Syahansyah, Zulfan. *Tela’ah Nilai Kemanusiaan Dan Perdamaian Dalam Perspektif Rahmatan lil’alamin, Vol. 1 No. 1 Juli 2018*. Journal Of Peace Education And Islāmic Studies, pISSN 2622-089X eISSN 2622-0903.
- Terjomurti, Kukuh dkk. *The Critical Study of the Omnibus Bill on Job Creation Based on John Rawls View on Justice*, Jurnal Hukum Universitas Negeri Semarang 6(2)2020.

<https://brainly.co.id>
[https://Islāmi.co/said-ramadhan-al-B-\[-\]al-Ghazāl\[-\]modern-dari-suriah](https://Islāmi.co/said-ramadhan-al-B-[-]al-Ghazāl[-]modern-dari-suriah).
<https://Sindonews.com> Selasa 12 November 2019
<http://www.duhaime.org/LegalDictionary/O/OmnibusBill.aspx>. Diakses
 13 Maret 2021.
<https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt60393612ef155/catatan-kspi>
<Id.m.wikipedia.org>.
<https://news.com/berita/d-5210107/isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law>
<https://www.merdeka.com/peristiwa/poin-poin-perubahan-Undang-Undang-ketenagakerjaan-di-omnibus-law-cipta-kerja.html>
<https://www.naseemalsham.com/>
<https://www.TimLitbang CNNIndonesia.com>
<https://www.universiteitleiden.nl/en/staffmembers/>
<https://spn.or.id/5-permasalahan-ketenagakerjaan-indonesia/>
https://en.wikipedia.org/wiki/Muhammad_al-Tahir_ibn_Ashur
<https://www.republika.co.id/berita/gaya-hidup/info-sehat>
<https://id.wikipedia.org/wiki/Asy-Syathibi>
https://id.wikipedia.org/wiki/Ibnu_Qayyim_Al-Jauziyyah
<https://lbhyogyakarta.org>, *Hak Sipil Sebagai Pelindung Kebebasan Fundamental Individu*
[https://\(محمد سعيد رمضان البوطي - وكيبيديا\)](https://(محمد سعيد رمضان البوطي - وكيبيديا))

D. Sumber Kamus:

- A. Garner, Bryan. *Black Law Dictionary, A Bridge, 9th Edition*.
 Minnesota: West Group, 2010.
 Al-Jurjān[-]Syar[-]at-Ta'rifāt. tt: tp, tth.
 Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
 Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.
 Sudarsono, *Kamus Hukum*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007.
 Warson Munawwir, Ahmad. *Kamus Al-Munawwir*. Yogyakarta:
 Pustaka Progressif, 2002.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Pasal-Pasal Perubahan Pada Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan:

#Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang tenaga asing:

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) 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.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah menjadi:

- (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 perundang-undangan;
 - 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) , 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) dan ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah
Pasal 42 ayat (6) yang mengatur tentang TKA yang habis masa kerjanya dan bisa digantikan dengan TKA yang lain, diubah. Aturan

mengenai masa kerja TKA yang habis akan diatur kembali dengan Peraturan Pemerintah.

#Pasal 43 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 43 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus.

#Pasal 44 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri Pasal 44 dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal tentang ketentuan pemberi kerja TKA wajib menaati ketentuan mengenai jabatan sebagaimana di Keputusan Menteri dihapus

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 44 Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus:

#Pasal 45 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 45 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah menjadi:

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan
 - c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 45 ditambah huruf c mengenai pengembalian TKA ke negara asal setelah hubungan kerja berakhir.

#Pasal 46 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 46 dihapus. Pasal yang mengatur tentang ketentuan TKA yang dilarang

diperkejakan untuk bagian personalia atau jabatan tertentu sudah ada di pasal 42 Undang-Undang Cipta Kerja.

#Pasal 47 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. - Dalam Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan ketentuan pembayaran kompensasi di lembaga pendidikan terhadap jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang diatur dalam keputusan menteri

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 47 ayat (3) di Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus.

#Pasal 48 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 48 di Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus. Ketentuan di Pasal 48 Undang-Undang No. 13/2003 digabungkan dengan pasal 45 di Undang-Undang Cipta Kerja.

#Pasal 49 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pasal 49 mengalami perubahan mengenai ketentuan penggunaan TKA yang semula diatur Keputusan Presiden menjadi Peraturan Pemerintah.

#Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tentang Pekerja Kontrak:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 56 ditambah dua ayat yakni ayat 3 dan 4 yang mengatur mengenai jangka waktu selesainya pekerjaan ditentukan melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

#Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (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.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan diubah menjadi:

- (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;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan, atau 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), maka 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 dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 59 ayat 6, 6 dan 7 dihapus. Pasal yang dihapus berisi tentang kewajiban-kewajiban pengusaha yang harus dilakukan ketika hendak memperpanjang perjanjian kerja untuk tenaga kerja kontrak.

#Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
- a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
 - (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
 - (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
 - (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 61 ayat 1 ditambah satu klausul yang mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungankerja.

#Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja ditambahkan satu pasal yakni 61A yang berbunyi:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Pekerja Outsourcing:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 64 dihapus.

#Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 65 dihapus.

#Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan

penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis baik perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 66 ayat 1 pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus. Ayat yang dihapus berisi tentang pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Kecuali untuk kegiatan jasa

penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

#Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang upah:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (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:
 - 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.

Pada Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan

- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 88 juga ditambahkan lima pasal.

#Pasal 88a Undang-Undang Cipta Kerja:

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#Pasal 88b Undang-Undang Cipta Kerja:

- (1) 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.

#Pasal 88c Undang-Undang Cipta Kerja:

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.

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

#Pasal 88d Undang-Undang Cipta Kerja:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 88e Undang-Undang Cipta Kerja:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

#Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
 - (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 89 di Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus. Mekanisme proses penentuan upah dijelaskan dalam lima pasal tambahan yakni Pasal 88a hingga Pasal 88e. Pada Undang-Undang Cipta Kerja, penentuan upah minimum oleh Gubernur ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Nilainya tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Sedangkan untuk rekomendasi dari Dewan Pengupahan diatur di Pasal 89. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga meniadakan mekanisme pengupahan dengan memperhatikan komponen pencapaian kebutuhan hidup layak. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, yang menjadi komponen dalam perhitungan upah adalah variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

#Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 90 dihapus, namun diselipkan Pasal 90a dan Pasal 90b.

#Pasal 90a:

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

#Pasal 90b:

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Undang-Undang Cipta Kerja juga menambahkan satu pasal yakni Pasal 92a.

#Pasal 92a:

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, penyusunan skala upah tidak lagi

memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Melainkan berdasarkan kemampuan perusahaan. Selain itu struktur dan skala upah tidak lagi diatur dengan Keputusan Menteri tapi Peraturan Pemerintah.

#Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 Persen (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75 persen (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

#Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- 4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.

- (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, denda bagi pengusaha yang terlambat membayarkan upah dihapuskan. Begitu pula denda untuk pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, jika perusahaan dinyatakan pailit, maka kewajiban utama yang harus dibayarkan adalah upah pekerja/buruh.

#Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 96 dihapus.

#Pasal 97 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 97 dihapus.

#Pasal 98 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan

Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Presiden.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja ditambahkan ayat 3 yang mengatur jika pekerja/buruh menolak pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan buruh atau perwakilannya.

#Pasal 152 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 152 dihapus.

#Pasal 153 Undang-Undang ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 153 diubah menjadi:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

#Pasal 154 Undang-Undang ketenagakerjaan

Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 154 dihapus namun disisipkan satu pasal yakni Pasal 154a.

#Pasal 154a:

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure).
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan pailit;
 - g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
 - h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - i. pekerja/buruh mangkir;
 - j. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - k. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;

- l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - n. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur kriteria bagi perusahaan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Mulai dari alasan merger atau penggabungan, efisiensi, pailit, hingga masalah utang perusahaan.

#Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 155 Dihapus. Aturan mengenai kewajiban yang harus dilakukan pengusaha dan pekerja/buruh selama proses perselisihan hubungan industrial berjalan diatur di Pasal 157a.

#Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja pasal 156 diubah menjadi:

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak sesuai ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam hal perhitungan komponen besaran pesangon dan uang penghargaan, tidak ada perbedaan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun ada

perbedaan di Pasal 156 ayat 2. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan pemberian uang pesangon dengan frasa paling sedikit. Sedangkan di Undang-Undang Cipta Kerja, frasa yang dipakai adalah paling banyak.

Selain itu, dalam hal uang penggantian hak, Undang-Undang Cipta Kerja meniadakan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 persen (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang sebelumnya terdapat di Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#Pasal 157 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, terdiri atas:

- a. upah pokok;
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikali upah sehari.
 - (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum maka upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Pada Undang-Undang Cipta Kerja ditambahkan satu pasal yakni Pasal 157a:

- (1) Selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 157 komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja hanya gaji pokok dan tunjangan tetap.

#Pasal 158:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).
- (4) Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, pasal 158 dihapus. Syarat PHK dimasukkan ke dalam Pasal 154a.

#Pasal 159 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 159 dihapus.

#Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 161 dihapus.

#Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai

ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 162 dihapus.

#Pasal 163 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

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

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 163 dihapus.

#Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 164 dihapus. Jika perusahaan tutup karena melakukan efisiensi, pekerja/buruh tidak lagi berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali lipat.

#Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 165 dihapus.

#Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan

masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 166 dihapus.

#Pasal 78:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 78 diubah menjadi:

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, batas maksimal lembur diubah menjadi 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu.

#Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - 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;
 - c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - 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.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi:

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan

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

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, untuk waktu istirahat mingguan hanya tertulis 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Sedangkan di Undang-Undang Ketenagakerjaan, 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja disertakan ayat yang mengatur bahwa perusahaan dapat memberikan waktu istirahat sesuai perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.