

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Ijarah

a. Pengertian Ijarah

Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-‘iwad* atau upah, sewa, jasa, atau imbalan. (Sabiq, 1971) *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan sebagainya.

Secara terminologi perlu dikemukakan beberapa pendapat para ulama, antara lain:

- a) Menurut Ali al-Khafif, *al-Ijarah* adalah transaksi terhadap sesuatu yang bermanfaat dengan imbalan. (Al-Khafif, t.tp.)
- b) Menurut ulama Syafi'iyah, *al-Ijarah* adalah transaksi terhadap sesuatu manfaat yang dimaksud, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. (Al-Sharbayni, 1978)
- c) Menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah, *Ijarah* adalah pemilikan suatu manfaat yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan imbalan. (Qudamah, t.tp.)

Menurut Ahmad Azhar Basyir dalam bukunya wakaf, *al-Ijarah syirkah* mengemukakan, *Ijarah* secara bahasa berarti balasan atau timbangan yang diberikan sebagai upah atas pekerjaan. Secara istilah *Ijarah* berarti suatu perjanjian tentang pemakaian atau pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia. Misalnya menyewa rumah untuk tinggal, menyewa kerbau untuk membajak sawah, menyewa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan sebagainya. (Basyir, 1995)

Menurut Gufron A. Mas'adi dalam bukunya *Fiqh Muamalah Kontekstual* mengemukakan, *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa jasa atau imbalan. Sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjualbelikan suatu harta benda. (Mas'adi, 2002)

Menurut H. Moh. Anwar bahwa: *Ijarah* ialah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai *'iwad* (penggantian/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan. Jadi *Ijarah* itu membutuhkan adanya orang yang memberi jasa dan yang memberi upah.

Dalam istilah hukum Islam, orang yang menyewakan disebut *muajjir*, sedangkan orang yang menyewa disebut *musta'jir*, benda yang diistilahkan *ma'jur* dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang disebut *ajran* atau *ujrah*. Sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, merupakan perjanjian yang bersifat konsensual (kesepakatan). Perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum, yaitu pada saat sewa-menyewa atau upah-mengupah berlangsung. Apabila akad sudah berlangsung, pihak yang menyewakan (*mu'ajjir*) wajib menyerahkan barang (*ma'jur*) kepada penyewa (*musta'jir*). (Lubis, 2000)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka *ijarah* tidak boleh dibatasi dengan syarat. Akad *ijarah* tidak boleh dipalingkan, kecuali ada unsur manfaat, dan akad *ijarah* tidak boleh berlaku pada pepohonan untuk diambil buahnya.

b. Rukun dan Syarat Ijarah

Menurut jumhur ulama bahwa rukun *ijarah* ada 4 (empat) yaitu:

- a) *Sighat al-'aqad* (ijab dan qabul)
- b) *Al-Aqidayn* (Kedua orang yang bertransaksi)
- c) *Al-Ujrah* (upah/sewa)
- d) *Al-manafi'* (manfaat sewa)

Sebagai bentuk transaksi , *ijarah* dianggap sah harus memenuhi rukun di atas, di samping rukun juga harus memenuhi syarat-syaratnya. Adapun syarat-syarat dimaksud adalah:

- 1) Kedua belah pihak yang berakad (penjual dan pembeli) harus menyatakan kerelaannya dalam melakukan transaksi *ijarah*. Bila diantara salah seorang diantara keduanya dengan cara terpaksa dalam melakukan transaksi, maka akad *ijarah* semacam ini tidak sah. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat An-Nisa ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ ...

Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu..

- 2) Bagi kedua orang yang melakukan transaksi (akad), menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, bagi orang yang belum baligh dan tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila transaksinya
- 3) Upah atau sewa dalam transaksi *ijarah* harus jelas, memiliki sifat tertentu dan mempunyai nilai yang bersifat manfaat.
- 4) Manfaat sewa harus diketahui secara sempurna, sehingga di kemudian hari tidak memunculkan perselisihan diantara keduanya. Apabila manfaat yang menjadi objek *ijarah* tidak jelas, maka transaksinya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat disampaikan dengan rinci beberapa manfaat yang menjadi objek *ijarah*.

c. Dasar Hukum *Ijarah*

Dasar hukum *ijarah* yang lazim digunakan para ulama adalah berdasarkan pada Al-Quran dan Hadis sebagai berikut.

1) Al-Quran

Terdapat di dalam QS. Ath-Thalaq: 6

..... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجْرَهُنَّ
 فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجْرَهُنَّ
 فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجْرَهُنَّ

Jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya (upah) kepada mereka

2) Hadis

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ

عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَمَنْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ

Telah menceritakan kepada kami Abu Nu'aim telah menceritakan kepada kami Mis'ar dari 'Amru bin 'Amir berkata; Aku mendengar Anas R.A berkata; Nabi Saw. Berbekam dan Beliau tidak pernah menzalimi upah seorangpun.
 (HR. Bukhari No. 2119)

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ

السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ

عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ

يَجِفَّ عَرْقُهُ

Telah menceritakan kepada kami [Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi] berkata, telah menceritakan kepada kami [Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami] berkata, telah menceritakan kepada kami ['Abdurrahman bin Zaid bin Aslam] dari [Bapaknya] dari [Abdullah bin Umar] ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majah No. 2434)

Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkannya *Ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja; dipihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *Ijarah* keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat. Perlu diketahui bahwa tujuan disyariatkannya *Ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja; dipihaklain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *Ijarah* keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat.

d. Macam-macam *Ijarah*

Dilihat dari segi akad *al-ijarah* menurut para ulama *fiqh* dibagi kepada dua macam, yaitu: yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa).

- a) *Al-Ijarah* manfaat (*Al-Ijarah al-Manfa'ah*), hal ini berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau property tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Misalnya, menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, dll. Dalam hal ini mu'jir mempunyai benda-benda tertentu dan musta'jir butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, di mana mu'jir mendapatkan imbalan tertentu dari musta'jir dan musta'jir mendapatkan manfaat dari benda tersebut.

- b) *Al-ijarah* yang bersifat pekerjaan (*Al-Ijarah ala Al-'Amal*) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijarah* seperti ini, menurut para ulama fiqh, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan tukang sepatu. *Al-ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit. (Al-Zuhayli, 1984)

Apabila orang yang dipekerjakan itu bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa apabila obyek yang dikerjakannya itu rusak ditangannya, bukan karena kelalaian dan kesengajaan, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka, menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi.

e. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *ijarah* akan berakhir apabila:

- a) Obyek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitan hilang.
- b) Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan pada pemiliknya, dan apabila yang disewakan itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya.
- c) Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ijarah* menurut mereka tidak boleh diwariskan.

- d) Menurut Hanafiyah, apabila ada uzur dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait utang yang banyak, maka akad *ijarah* batal. (Syafe'i, Fiqh Muamalah, 2001)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa dalam berakhirnya akad *ijarah* salah satunya yaitu obyek hilang atau musnah, tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ijarah* telah berakhir apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan pada pemiliknya.

2. UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

a. Teori dan Ruang Lingkup UU Cipta Kerja

Salah satu faktor kunci yang dapat membuka peluang kerja bagi masyarakat adalah investasi. Pemerintah telah berupaya mendorong peningkatan investasi, salah satunya dengan memberikan kemudahan izin berusaha melalui UU Cipta Kerja. Salah satu tujuan dari *omnibus law* ini adalah untuk menyelaraskan aturan dari tingkat daerah hingga pusat. Banyaknya regulasi yang ada seringkali menimbulkan tumpang tindih, yang bisa menghambat pelayanan publik. Dalam konteks UU Cipta Kerja, keberadaan banyak aturan tersebut berpotensi menghambat laju investasi dan pertumbuhan ekonomi.

UU Cipta Kerja ini merupakan *omnibus law* yang mencakup berbagai klaster. Meskipun ada pro dan kontra di masyarakat, pemerintah tetap melanjutkan pengesahan aturan ini.. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Pasal 3, Undang-Undang Cipta Kerja dibentuk dengan tujuan untuk:

- a) menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional;
- b) menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
- c) melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMKM serta industri nasional; dan
- d) melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Pasal 4 Dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, ruang lingkup Undang-Undang Cipta Kerja mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. ketenagakerjaan;
- c. kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM;
- d. kemudahan berusaha;
- e. dukungan riset dan inovasi;
- f. pengadaan tanah;
- g. kawasan ekonomi;
- h. investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional;
- i. pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- j. penerapan sanksi.

Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk yang tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Sedangkan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan meminta upah atau imbalan dalam bentuk lain, Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. (Sendjun)

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sejalan dengan definisi ketenagakerjaan secara umum. Tenaga kerja atau *menpower* mencakup penduduk yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta mereka yang melakukan pekerjaan lain sambil mengurus rumah tangga. Definisi tenaga kerja juga mencakup buruh yang terlibat dalam hubungan kerja serta tenaga kerja yang belum bekerja. Sementara itu, pekerja atau buruh adalah individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, pekerja atau buruh dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja.. (Rusli, 2003)

b. SISTEM PENGUPAHAN MENURUT UU CIPTA KERJA

Kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah saat ini masih menghadapi berbagai kendala, terutama karena belum adanya keseragaman upah, baik di tingkat regional (Provinsi atau Kabupaten/Kota) maupun secara nasional. Dalam menentukan kebijakan pengupahan, diperlukan pendekatan yang sistematis, baik dari segi makro maupun mikro, sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama dalam hal perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan

peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimal mereka. Melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak, dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang mencakup:

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

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh Bupati/ Walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memerhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/Walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dasar hukum upah juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 sebagai berikut:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi 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 yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 1. Upah minimum;
 2. Struktur dan Skala Upah;
 3. Upah kerja lembur;
 4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

5. Bentuk dan cara pembayaran upah;
6. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat dikemukakan bahwa setiap karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dengan memperoleh upah atau gaji yang memenuhi standar minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok. Kewajiban memberi upah juga dapat dilihat dari perspektif karyawan sebagai aset perusahaan, yang harus dihargai kontribusinya, sesuai dengan keahlian dan kualitas kerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, karyawan akan semakin termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, mengingat bahwa pendapatan yang dihasilkannya juga ditentukan oleh kinerja yang ditunjukkannya.

c. PERMASALAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

UU Cipta kerja sebagai produk dari *omnibus law*, tidak terlepas dari konsep *omnibus law* itu sendiri. *Omnibus law* merupakan suatu hukum yang terkait atau mengatur sejumlah objek secara sekaligus termasuk memiliki sejumlah tujuan. Sehingga, secara konseptual *omnibus law* merupakan pengaturan yang bersifat menyeluruh dan komprehensif tidak terikat pada suatu rezim tertentu. (Donald, 2017) Hal ini yang menyebabkan materi muatan yang ada dalam UU Cipta Kerja sangat begitu banyak dan melingkupi berbagai undang-undang.

Lahirnya UU Cipta Kerja yang memiliki tujuan utama dalam sektor ekonomi, menimbulkan ancaman bagi keberlanjutan lingkungan hidup. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang mengubah politik hukum mendasar mengenai lingkungan hidup diantaranya yaitu: (Pambudhi & Rammadayanit, 2021)

- a. Simplikasi perizinan, yaitu konsep izin lingkungan menjadi persetujuan lingkungan yang menghapuskan gugatan administratif lewat pengadilan jika terjadi pelanggaran, serta adanya kategorisasi perizinan berusaha berbasis risiko yang saat ini Indonesia masih lemah dalam pelaksanaannya;
- b. *Disorientasi strict liability*, yaitu dari definisi tanggung jawab mutlak (*strict liability*) menjadi *liability based on fault* serta harus ada pembuktian pertanggungjawaban mutlak sebagaimana termuat dalam PP No 22 Tahun 2021 sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja;
- c. Pembatasan hak atas lingkungan, yaitu yang dibatasi hanya pada masyarakat terdampak langsung; hak suara dalam pengambilan keputusan tidak dapat dipastikan; penghapusan klausul pengajuan keberatan terhadap proses Amdal; serta ketidakjelasan kedudukan persetujuan lingkungan sebagai objek sengketa TUN.

Hal-hal tersebut yang dikhawatirkan berdampak buruk pada keberlanjutan ekologis. Adanya perubahan politik hukum perlindungan lingkungan dalam UU Cipta Kerja menjadi sebuah refleksi bagaimana derajat komitmen pemerintah dalam perlindungan lingkungan hidup.

Permasalahan *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak hanya terbatas pada perlindungan lingkungan hidup, secara materiil masih banyak ketentuan lainnya yang mendapat respon negatif dari masyarakat. Berbagai pihak dan masyarakat menganggap sebagian materi muatan yang ada dalam UU Cipta Kerja telah melanggar konstitusi. Hal ini dapat dilihat pengujian UU Cipta Kerja yang telah diajukan ke Mahkamah Konstitusi. Berikut data permohonan pengujian UU Cipta Kerja yang telah diajukan ke Mahkamah Konstitusi beserta dengan amar putusannya per 7 Oktober 2022.

Tabel 2.1 Perkara Pengujian UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945

NO	Putusan Nomor	Amar Putusan	Tanggal Pembacaan Putusan
1.	9/PUU-XIX/2021	Ditarik Kembali	29 Juni 2021
2.	109/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	29 Juni 2021
3.	30/PUU-XIX/2021	Ditarik Kembali	31 Agustus 2021
4.	91/PUU-XVIII/2020	Dikabulkan Sebagian	25 November 2021
5.	107/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
6.	6/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
7.	103/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
8.	105/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
9.	4/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
10.	87/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
11.	101/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
12.	108/PUU-XVIII/2020	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
13.	3/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
14.	5/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
15.	55/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	25 November 2021
16.	46/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	15 Desember 2021
17.	64/PUU-XIX/2021	Tidak Dapat Diterima	25 Januari 2022
18.	10/PUU-XX/2022	Tidak Dapat Diterima	29 Maret 2022
19.	45/PUU-XX/2022	Ditarik Kembali	31 Mei 2022

Sumber data : Diolah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat setidaknya telah ada 19 (sembilan belas) perkara yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi, baik itu pengajuan pengujian formil maupun pengujian materiil UU Cipta Kerja. Namun dari 19 Putusan tersebut, hanya 1 (satu) yang amar putusannya dikabulkan sebagian. Sisanya yaitu 3 (tiga) “ditarik kembali”, dan sebanyak 15 (lima belas) dengan amar putusan “tidak dapat diterima”. Hal ini

mengindikasikan bahwa hadirnya UU Cipta Kerja menimbulkan problematika baik secara materil maupun formil.

3. Peran Suami Di Dalam Rumah Tangga

Sudah sepatutnya bahwa suami merupakan kepala rumah tangga, dan istri adalah ibu rumah tangga. Hal ini merupakan suatu normatif pada umumnya. Problemanya adalah apa yang dimaksud dengan kepala rumah tangga dan apa yang dimaksud dengan ibu rumah tangga. Dalam masyarakat kita meyakini bahwa tugas “kepala rumah tangga” adalah mengurus urusan-urusan besar dalam rumah tangga; seperti, mencari nafkah, menjaga kerukunan rumah tangga dan hubungan dengan masyarakat, juga urusan-urusan sosial yang berhubungan dengan rumah tangga. Sementara itu, peran ibu rumah tangga adalah bahwa seorang ibu mempunyai tugas – tugas pengantaran rumah tangga berskala kecil. Seperti, mengatur keuangan rumah tangga, mengurus kebutuhan rumah tangga; mulai dari urusan dapur hingga urusan kebutuhan dan keperluan anak. (Daudin, 1996)

Keluarga bisa dianggap sebagai miniatur dari sebuah sistem pemerintahan, yang memerlukan seorang pemimpin, bertujuan untuk menciptakan negara yang maju, aman dan sejahtera. Begitu juga dengan keluarga, seorang kepala keluarga harus bisa menciptakan keluarga yang diimpikan yaitu keluarga yang *Sakinah, mawaddah wa Rahmah*.

Perlu diketahui, bahwa kepemimpinan yang dianugerahkan oleh Allah kepada suami tidak boleh mengantarkan dirinya kepada kesewenang-wenangan. Paradigma seorang pemimpin adalah pelayan, maka dalam konteks kekeluargaan, kepala keluarga harus bisa melayani keluarganya dengan baik sehingga terciptanya hubungan harmonis didalamnya.

Walaupun suami merupakan pemimpin dalam keluarga, kepemimpinannya di sini tidak sampai memutlakkan seorang istri tunduk sepenuhnya. Istri tetap mempunyai hak untuk bermusyawarah dan melakukan tawar-menawar keinginan dengan suami berdasarkan argument-argumen rasional-kondisional. Kepemimpinan suami atas keluarganya tidak menghilangkan hak-hak mereka dalam berbagai hal.

Adapun hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh suami kepada istrinya:

- 1) Hak memberi maharnya secara utuh.

Hal ini berdasarkan firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 4

وَأْتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً...

Dan berikanlah mahar kepada Wanita (yang kamu nikahi) sebagai pemberian yang penuh kerelaan.

- 2) Memberikan Nafkah

Istri berhak mendapatkan nafkah dari suaminya. Sekalipun istrinya merupakan orang yang kaya, secara umum termasuk nafkahnya ialah memberikan makanan dan pakaian.

- 3) Memberikan dan mendapatkan kasih sayang (pergaulan) dengan sebaik-baiknya

Secara naluri perempuan memang memiliki perasaan yang halus, tetapi ia mudah marah. Oleh karena itu, perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang lembut dari suaminya saat menghadapinya. Itulah yang dilakukan oleh Rasulullah saw. Terhadap istri-istrinya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran, ditemukan beberapa judul yang relevan dengan penelitian yang direncanakan dalam proposal penelitian. Untuk menghindari duplikasi dan plagiarisme serta menjamin kredibilitas penelitian yang dilakukan, penulis telah mencantumkan beberapa temuan penelitian yang dianggap relevan:

1. Muhammad Mukhlis Amiruddin, dengan judul skripsi *Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Sistem Kontrak Outsourcing Di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo*.

Dalam penelitian ini, dijelaskan bahwa terdapat Tinjauan Hukum Islam terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. Namun berdasarkan hasil temuan, ternyata upah para pekerja dan hak lainnya masih belum dipenuhi oleh PT. Mitra Tata Kerja. Meskipun sebagian sudah ada yang terpenuhi tidak dipungkiri bahwa masih dalam kategori minimum. Sistem upah di PT. Mitra Tata Kerja belum sepenuhnya sesuai rukun *Ijarah* dalam poin *Sigad Akad* yang mana dimaksud kesepakatan kedua belah pihak yang harusnya saling bertemu saling berunding dalam kesepakatan kontrak kerja yang mengatur tentang upah yang akan diperoleh oleh karyawan secara hitam diatas putih. Sama halnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomer 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sudah diatur dalam pasal 88 ayat 3 poin (a) mengatur perusahaan memberikan upah sesuai upah minimum. pada pasal 99 ayat 1 melarang perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, Pemenuhan hak sebagai sistem Kesejahteraan bagi pekerja. Di dalam Hukum Islam jaminan sosial tidak hanya memenuhi kebutuhan materi tapi juga kebutuhan spiritual yaitu *Al-Nafs* (Memelihara Jiwa) yang diwujudkan dengan sandang, pangan, kesehatan dan fasilitas kerja yang menjadi manifestasi dari bentuk Kesejahteraan, meski di PT. Mitra Tata Kerja Ponorogo belum semua mendapatkan. Di dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga dijelaskan dalam Pasal 99 yaitu (1) setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial. Dalam hal ini meski belum terpenuhi semuanya, tetapi beberapa pekerja sudah mendapatkan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Tinjauan Hukum Islam terhadap Undang-Undang Cipta Kerja yang

berdampak pada pekerja. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menggunakan studi kasus tentang Tinjauan Hukum Islam tentang Undang-Undang Cipta Kerja terhadap para pekerja *Outsourcing* di salah satu perusahaan. Sedangkan peneliti saat ini mengkaji kepustakaan terkait perspektif hukum islam terhadap UU Cipta Kerja yang berdampak kepada tanggung jawab suami dalam keluarga.

2. Fahmi Vidi Alamsyah, dengan judul skripsi *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*.

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa, terdapat Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah. Berdasarkan hasil temuan, bahwa PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga menggunakan sistem upah harian dengan besaran upah Rp 52.500/ hari dengan total upah yang diterima selama sebulan Rp 1.102.500,- melebihi ambang batas upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten purbalingga yaitu 1.101.600,-/ bulan. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja dari perusahaan PT Royal Korindah menggunakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 88 yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa, di PT. Royal Korindah ini sistem pengupahannya telah mencapai asas keadilan dan kemaslahatan karena tidak menimbulkan *madharat* serta tidak melanggar ketentuan ketetapan pemerintah dalam penetapan Upah Minimum Provinsi. Termasuk dalam akad ijarah yaitu perlindungan terhadap harta benda. Perusahaan mempersyaratkan dalam pemberian upah sesuai dengan ketentuan Islam yaitu :

1. Perusahaan memandang buruh pada penggunaan jasanya atau hasil kerjanya, karena dapat memberikan kontribusi atas produksi yang dikerjakan tenaga kerja.
2. Buruh tidak secara mutlak bebas berbuat apa saja yang dikehendakinya karena telah dibuat kesepakatan dalam akad ijarah.
3. Majikan memberi upah yang pantas dengan mempertimbangkan kebutuhan dasar buruh, yaitu 1.102.500,- / bulan diatas upah minimum kabupaten purbalingga.
4. Majikan menyediakan beberapa jaminan sosial buruh.

Dengan demikian sistem upah yang dijalankan perusahaan PT Royal korindah sudah sesuai dengan ketentuan hukum islam dan tidak saling merugikan dalam isi akad ijarah yang di buat bersama.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang Tinjauan Hukum Islam tentang sistem pengupahan terhadap pekerja/buruh. Perbedaan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian sebelumnya menggunakan studi kasus tentang Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja di suatu perusahaan dan masih mengacu kepada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Sedangkan peneliti saat ini sedang mengkaji kepustakaan terkait perspektif hukum islam terhadap UU Cipta Kerja yang berdampak kepada tanggung jawab suami dalam keluarga.

C. Kerangka Berpikir dan Skema Penelitian

1. Kerangka Berpikir

UU Cipta Kerja pada awalnya dibentuk untuk mempermudah investasi dan menciptakan banyak lapangan kerja. Namun, keberadaan lahirnya UU Cipta Kerja melalui *omnibus law* menjadi sesuatu yang menarik karena sepanjang sejarah pembentukan suatu undang-undang di Indonesia, baru kali pertama adanya satu undang-undang sekaligus telah mengubah berpuluh-puluh undang-undang lainnya. Pada

menjelang akhir Tahun 2020 lalu, pemerintah telah mengesahkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Hadirnya UU Cipta Kerja ini menimbulkan pro dan kontra di masyarakat sehingga banyak masyarakat yang turun ke jalan untuk menggelar aksi demonstrasi. Beberapa pihak menilai selain karena materi muatannya yang berpotensi masalah, juga dari sisi prosedural pembentukan peraturan perundang-undangan tersebut yang terkesan tergesa-gesa.

Penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu yang menggunakan metode studi kasus menemukan faktor serta dampak yang timbul akibat diberlakukannya UU Cipta Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji solusi masalah yang telah diteliti sebelumnya. Sehingga penelitian ini sekaligus menjadi pelengkap penelitian terdahulu. Penelitian ini mengkaji secara studi kepustakaan mengenai sistem pengupahan menurut UU Cipta Kerja dan dampak apa yang ditimbulkan terhadap para pekerja, lalu respon perspektif menurut hukum Islam dalam menanggapi problematik yang ada dalam UU Cipta Kerja.

2. Skema Penelitian

Skema penelitian adalah suatu rencana atau kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Skema penelitian ini mencakup langkah-langkah yang harus dilakukan, metode yang akan digunakan, serta tujuan dari penelitian tersebut. Skema penelitian bertujuan untuk membina dan mengarahkan para peneliti dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitian dalam jurnal ilmiah, baik nasional maupun internasional. Berikut Skema Penelitian dalam penelitian ini yaitu:



