

**UPAH MINIMUM DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36
TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN
PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF *MAQĀṢID SYARĪ'AH***



TESIS

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR MEGISTER ILMU SYARIAH**

OLEH

**MUHAMMAD YUSUF. S. H.
20203011021**

**DOSEN PEMBIMBING
DR. Hj. SITI FATIMAH, S. H., M. HUM.
NIP: 196502101993032001**

**MEGISTER ILMU SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
1444/2022**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya penolakan pekerja/buruh terhadap pembentukan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja khususnya pada pasal pengupahan, kemudian peneliti mengerucutkan lagi hingga permasalahan pengupahan ini peneliti temui dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Persoalannya PP tersebut tidak dapat diberlakukan secara optimal, diperburuk dengan adanya situasi Pandemi Covid-19. Seharusnya kebijakan pengupahan sebagai upaya pemerintah pusat untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, kenyataannya kebijakan pengupahan tersebut tidak bisa diterapkan pada setiap daerah khususnya daerah terpencil, karena adanya perbedaan kondisi ekonomi dan syarat-syarat yang diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka (*library research*) dengan sifat penelitian *preskriptif-analitis* dan menggunakan pendekatan yuridis-normatif (*statute law*). Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Undang-Undang Dasar 1945, UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan peraturan-peraturan terkait pengupahan yang masih berlaku, dan bahan hukum sekunder yang digunakan adalah kitab al-Quran dan Hadis, fikih/usul fikih, buku, jurnal, atau karya tulis ilmiah dan lainnya yang dapat memberikan penjelasan yang terkait bahan hukum primer. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda dan Filsafat hukum Islam sebagai pisau analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa. *Pertama*, implementasi ketentuan pengupahan sebagaimana diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak dapat diimplementasikan secara penuh oleh pengusaha karena pandemi yang sangat berdampak terhadap perekonomian nasional. implementas ketentuan pengupahan memang harus dilihat dari kondisi pandemi saat ini, sehingga kemudian mempengaruhi kemampuan pengusaha sehingga tidak maksimal memberikan upah yang sesuai dengan yang menjadi tuntutan pekerja/buruh yaitu kenaikan upah minimum 7%-10%. Ketentuan pengupahan dalam *maqāṣid* Jasser Auda dengan menggunakan enam fitur sistem pendekatan ada sebagian yang sesuai (*kognitif*, dan *kebermaksudan*) untuk hasil yang tidak sesuai (*kemenyeluruhan*, *keterbukaan*, *hierarki saling berkaitan*, dan *multi-dimensionalitas*) oleh karena itu *maqāṣid* yang hendak dicapai yaitu kemaslahatan tidak terpenuhi secara utuh dan menyeluruh.

Kedua, melalui perspektif filsafat hukum Islam, menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih banyak yang sesuai dari pada tidak sesuai. Hasil yang sesuai (*keesaan/tauhid*, *memfungsikan akal*, *membersihkan diri*, *kebebasan*, *diterapkan secara bertahap*, *kemaslahatan manusia*, *amar ma'ruf nahi mungkar*, dan *toleransi*). Hasil yang tidak sesuai (*persamaan*, dan *keadilan merata*). Tetap saja meskipun demikian pemerintah harus selalu melakukan upaya perbaikan terus-menerus terkait permasalahan upah minimum.

Kata Kunci: *Upah Minimum, Peraturan Pemerintah, Maqāṣid Syarī'ah,*

ABSTRACT

This research was motivated by the rejection of workers/laborers to the formation of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, especially in the wage problems, then the researcher pursuing again until this wage problem the researcher found in PP No. 36 of 2021 concerning Wages. The problem is that PP cannot be applied optimally, exacerbated by the Covid-19 Pandemic situation. The wage policy should be an effort by the central government to realize a decent livelihood for humanity, in fact the wage policy cannot be applied to every region, especially remote areas, because of differences in economic conditions and conditions regulated in PP No. 36 of 2021 concerning Wages.

This type of research is library research with the nature of prescriptive-analytical research and uses a juridical-normative approach (statute law). The primary legal materials used in this study are the 1945 Constitution, Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, PP No. 36 of 2021 concerning Wages and regulations related to wages that have been changed, and the secondary legal materials used are the Quran and Hadith, fikih/usul fikih, books, journals, or scientific papers and others that can provide explanations related to primary legal materials. The analysis used in this study uses the theory of *maqāṣid shariāh* Jasser Auda as an analysis knife.

The results showed that. *First*, The implementation of wage provisions as stipulated in PP No. 36 of 2021 concerning Wages cannot be fully implemented by entrepreneurs due to the pandemic which has greatly impacted the national economy. the implementation of wage provisions must indeed be seen from the current pandemic conditions, so that it then affects the ability of employers so that they do not maximize the provision of wages in accordance with what is demanded by workers / laborers, namely an increase in the minimum wage of 7%-10%. The wage provisions in Jasser Auda's *maqāṣid* using the six features of the approach system are partially appropriate (cognitive, and intended) for incompatible outcomes (simplicity, openness, interrelated hierarchy, and multi-dimensionality) therefore the *maqāṣid* to be achieved i.e. benefit is not fulfilled fully and thoroughly.

Secondly, Through the perspective of Islamic legal philosophy, it shows better results, more corresponding than incompatible. Appropriate results (oneness/tawhid, functioning reason, cleansing oneself, freedom, gradually applied, human benefit, amar ma'ruf nahi mungkar, and tolerance). Unsuitable outcomes (equality, and equitable justice). Still, however, the government must always make continuous improvement efforts regarding the minimum wage issue.

Keywords: *Minimum Wage, Government Regulation, Maqāṣid Shari'a.*



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal: Tesis Saudara Muhammad Yusuf, S.H.

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa tesis saudara:

Nama : Muhammad Yusuf. S. H.
NIM : 20203011021
Judul : Upah Minimum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021
Tentang Pengupahan Pada Masa Pandemi Perspektif *Maqāṣid Syarī'ah*

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister Ilmu Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan agar tesis atau tugas akhir saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 29 Juli 2022

Pembimbing

Dr. Hj. SITI FATIMAH, S.H., M. Hum

NIP: 196502101993032001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1202/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : UPAH MINIMUM DALAM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021
TENTANG PENGUPAHAN PADA MASA PANDEMI PERSPEKTIF MAQASID
SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD YUSUF, S. H
Nomor Induk Mahasiswa : 20203011021
Telah diujikan pada : Selasa, 09 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Hj. Siti Fatimah, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 630372cf4e0a3



Penguji I

Prof. Dr. H. Kamsi, M.A.
SIGNED

Valid ID: 6304eaa9d756



Penguji II

Dr. Ocktoberriyah, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62fc21a3933a7



Yogyakarta, 09 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6305ceec00aca1

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yusuf, S.H.
NIM : 20203011021
Program Studi : Magister Ilmu Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiasi maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 27 Juli 2022

Saya yang menyatakan,



Muhammad Yusuf, S.H.
NIM: 20203011021

MOTTO

Dunia adalah tempat berjuang, istirahat adalah itu di syurga

Salah satu cara melakukan pekerjaan hebat adalah dengan mencintai apa yang kamu lakukan
(Stave Jobs)



PERSEMBAHAN

Tesis ini disusun persembahkan kepada:

Ayah dan Amak (Abdul Rosib HSB dan Nuriana Maryalis HRP) serta keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan motivasi agar penyusun selalu belajar dan belajar sehingga karya ini selesai tepat waktu

Serta Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta dan seluruh pembaca



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	eṣ (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ḥa (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	ḏet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	ṣad	ṣ	eṣ (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	ḍe (dengan titik di bawah)
ط	ṭ	ṭ	ṭe (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	ẓet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	... ‘ ...	koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعاقدين	<i>muta‘āqidain</i>
عدة	<i>‘iddah</i>

C. Ta' Marbūṭah di akhir kata

1. Bila ta' marbūṭah di dimatikan ditulis h.

هبة	<i>hibah</i>
جزية	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya. Kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------------------------

D. Vokal Pendek

ـَ	<i>fathah</i>	A
ـِ	<i>Kasrah</i>	I
ـُ	<i>ḍammah</i>	U

E. Vokal Panjang

fathah + alif	Ā	جاهلية	<i>jāhiliyyah</i>
fathah + alif layyinah/ya' mati	Ā	يسعى	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	Ī	كريم	<i>karīm</i>

dammah + wau mati	Ū	فروض	<i>furūd</i>
-------------------	---	------	--------------

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati	Ai	بينكم	<i>bainakum</i>
fathah + wau mati	Au	قول	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	<i>a'antum</i>
أعدت	<i>u'iddat</i>
لئن	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah.

القرآن	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	<i>al-qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (*el*)-nya.

السماء	<i>as-samā'</i>
الشمس	<i>asy-syams</i>

I. Penelitian Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوياًلڤروض	<i>zawī al-furūḍ</i>
أهل السنة	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين • وبه نستعين على امور الدنيا والدين • اشهد ان لا اله الا الله وحده لا شريك له وأشهد
• أن محمدا عبده ورسوله • اللهم صل على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين

Puji dan syukur penyusun ucapkan kepada Allah swt. yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga tesis dengan judul **“Upah Minimum Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pada Masa Pandemi Perspektif *Maqāṣid Syari’ah*”**. dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw. dan segenap keluarga dan para sahabatnya yang tak kenal lelah memperjuangkan agama Islam yang ditunggu syafaatnya di *yaumil qiyāmah*.

Penyusunan tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Ilmu Syariah Konsentrasi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan tesis ini, peneliti menyadari dengan sepenuhnya bahwa terdapat banyak pihak yang turut serta membantu dalam proses penelitian tesis ini. Untuk itu, kepada seluruh pihak yang selama ini telah banyak membantu baik moril maupun materil, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Ucapan terima kasih secara khusus peneliti sampaikan kepada:

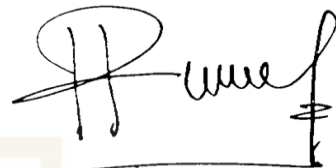
1. Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;

2. Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M. Hum, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Dr. Abdul Mughits, S.Ag., M.Ag. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Dr. H. Riyanta, M. Hum. selaku Dosen Penasehat Akademik;
5. Dr. Hj. Siti Fatimah, S. H., M. Hum. selaku Dosen Pembimbing Tesis peneliti yang telah memberikan masukan dan motivasi terbaik dalam penyusunan tesis ini;
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu;
7. Kedua orang tua peneliti yaitu Abdul Rosib HSB dan Nuriana Maryalis HRP, sebagai orang tua terbaik di dunia dan insyaAllah akan bertemu kembali di akhirat kelak, orang tua yang selalu memberikan segalanya dalam hidup peneliti;
8. Teman-teman seperjuangan selama menempuh pendidikan Magister Ilmu Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
9. Semua pihak yang langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga Allah swt. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Peneliti sadari masih banyak kekurangan dalam penelitian tesis ini, jika ada saran dan kritik yang membangun akan peneliti terima dengan senang hati. Akhir kata, peneliti

berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi kita semua. *Aamiin...*

Yogyakarta, 27 Juli 2022



Muhammad Yusuf, S.H.
NIM: 20203011021



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Telaah Pustaka	7
E. Kerangka Teoretik.....	23
F. Metode Penelitian.....	26
G. Sistematika Penelitian	30
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PRINSIP-PRINSIP PENGUPAHAN DALAM ISLAM, TEORI MAQĀSID SYAĪ'AH DAN FILSAFAT HUKUM ISLAM	31
A. Pandangan Ulama Tentang Upah/ <i>Ijārah</i>	31
1. Pengertian <i>Ijarah</i>	31
2. <i>Ijārah al- 'amal</i> (اجارة العمل).....	35
B. Hubungan <i>Ijārah</i> dan ' <i>aqad</i>	45
1. Pengertian ' <i>aqad</i>	45
2. Pembentukan ' <i>aqad</i>	46
3. Ruang Lingkup ' <i>aqad</i>	49
4. Perikatan Kerja/Melakukan Sesuatu (<i>al-iltizam bil al- 'amal</i>)..	51
C. Prinsip-Prinsip <i>Maqāsid</i> Dalam Pengupahan	52

1. Pengertian <i>Maqāṣid</i>	52
2. Perkembangan <i>Maqāṣid</i>	53
3. Kegunaan <i>Maqāṣid</i>	56
D. Filsafat Hukum Islam	59
1. Pengertian Filsafat Hukum Islam	59
BAB III SISTEM PENGUPAHAN DALAM PP NO. 36 TAHUN 2021	
TENTANG PENGUPAHAN.....	62
A. Landasan Yuridis dan Ruang Lingkup PP No. 36 Tahun 2021 ...	62
B. Ruang Lingkup PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan	63
1. Kebijakan Pengupahan	63
2. Penetapan Upah Berdasarkan Satuan waktu atau Hasil.....	65
3. Struktur dan Skala Upah	66
4. Upah Minimum	68
5. Upah Terendah Pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil	72
6. Pelindungan Upah	73
7. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah	77
8. Hal-hal yang Dapat Diperhitungkan dengan Upah	77
9. Upah Sebagai Dasar Perhitungan atau Pembayaran Hak dan Kewajiban lainnya	78
10. Dewan Pengupahan	78
11. Sanksi Administratif	78
C. Dampak Pandemi Covid-19 di Sektor Ekonomi Terhadap Pendapatan Masyarakat.....	83
1. Langkah Pemerintah	83
2. Dampak Terhadap Pendapatan Masyarakat	84
BAB IV ANALISIS TERHADAP UPAH MINIMUM PADA MASA	
PANDEMI PERSPEKTIF MAQĀṢID SYARIĀH DAN	
FILSAFAT HUKUM ISLAM.....	86
A. Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Masa Pandemi Covid-19.....	86

1. Kebijakan Pengupahan.....	86
2. Kenaikan Upah Pada Masa Pandemi	93
3. Tinjauan <i>Maqāṣid syarī'ah</i> Terhadap PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	99
B. Analisis Ketentuan Upah Minimum Dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Perspektif Filsafat Hukum Islam.....	111
BAB V PENUTUP.....	122
A. Simpulan.....	122
B. Saran-saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengupahan merupakan salah satu bagian kluster yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 11. Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang akan disingkat (UU Cipta Kerja). Setidaknya ada 11 kluster yang diatur, meliputi: peningkatan ekosistem investasi, perizinan berusaha, ketenagakerjaan, dukungan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan tanah, kawasan ekonomi, investasi pemerintah pusat, percepatan proyek strategis nasional, administrasi pemerintahan, dan penelehan sanksi. Persoalan pengupahan ini masuk kedalam kluster ketenagakerjaan yang kemudian mendapatkan banyak penolakan dari lapisan masyarakat Indonesia khususnya pekerja/buruh.

Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang kemudian akan digunakan singkatan dalam penyebutannya (PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan) merupakan turunan/peraturan pelaksana UU Cipta Kerja. Kemudian pada proses penerapannya terdapat praktik hukum yang tidak sesuai dengan *das sollen* dan *das sein*. Seharusnya kebijakan pengupahan sebagai upaya pemerintah pusat untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,¹ kenyataannya kebijakan pengupahan tersebut tidak bisa diterapkan pada setiap daerah khususnya daerah terpencil, karena adanya perbedaan kondisi ekonomi dan syarat-syarat yang diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

¹ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 4.

Hal ini kemudian diperburuk dengan kondisi pandemi yang melumpuhkan sektor ekonomi serta menjadi penghalang besar dalam menerapkan kebijakan pengupahan tersebut. Memang keadaan seperti ini adalah hal yang tidak bisa di duga, seharusnya disinilah peran pemerintah hadir dengan membentuk peraturan terkait pengupahan yang mempermudah pekerja/buruh bukan malah membentuk peraturan yang terkesan mempersulit ditambah lagi dengan adanya pandemi ini. Mengingat peraturan tersebut dibentuk pada tahun 2021 sedangkan wabah pandemi COVID-19 ditemukan di Indonesia pada awal tahun 2020.

Berdasarkan survei kebutuhan hidup layak, selama masa pandemi mengalami peningkatan, karena bertambahnya kebutuhan hidup untuk pembelian masker, vitamin, maupun handsanitizer. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian pelaku usaha di tengah pemulihan ekonomi nasional, namun tentu saja para pekerja/buruh tidak menuntut secara berlebihan atau di luar kemampuan dunia usaha.² Oleh karena itu saling pengertian sangat dibutuhkan. Apabila para pekerja/buruh menuntut kenaikan Upah Minimum Regional haruslah didasarkan dengan aturan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai turunan UU Cipta Kerja tentunya para pelaku usaha akan bersedia untuk mengupayakan hal tersebut.

Pada tahun 2022 hampir seluruh daerah di Indonesia telah menetapkan kenaikan Upah Minimum. Dilematis memang jika melihat kenaikan upah minimum yang terjadi diseluruh wilayah Indonesia yang hanya naik rata-rata 1,09%, kenaikan

² <https://m.bisnis.com/amp/read/20211028/1459291/soal-penetapan-umr-2022-kadin-buruh-jangan-menuntut> Diakses Pada Tanggal 16-Mei-2022 Pada Pukul 11:54 WIB.

tersebut tentu saja telah mengacu dan menggunakan formula pengupahan yang terdapat dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Ada empat hal yang menjadi pertimbangan dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi, dan Upah Minimum Kabupaten/Kota mengacu pada PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, *pertama*, upah pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih, *kedua*, upah minimum ditetapkan berdasarkan keadaan perekonomian dan ketenagakerjaan, *ketiga*, adanya batas atas dan batas bawah (rata-rata konsumsi perkapita dan rata-rata banyaknya anggota keluarga yang berkerja pada setiap rumah), *keempat*, mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi pada masing-masing kabupaten/kota.³

Sebagai contoh kenaikan upah minimum untuk tahun 2022 yang tertinggi adalah di daerah DKI Jakarta yang naik 5,1% (Rp.236.734) menjadi RP 4.641.854. Sedangkan upah minimum terendah adalah di daerah Jawa Tengah yang naik 0.78% (Rp.14.140) menjadi RP 1.812.935. Sangat jauh dengan yang diharapkan oleh buruh/pekerja yang menuntut kenaikan upah minimum 7%-10%.⁴ Tentu saja hal ini dipengaruhi situasi pandemi yang melemahkan ekonomi nasional. Namun tetap saja kenaikan ini sangatlah sedikit mengingat pada tahun 2021 tidak ada kenaikan upah minimum.

³ PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

⁴<https://www.kompas.tv/article/235185/ada-4-poin-penetapan-upah-minimum-apa-saja-simak-iformasi-berikut-ini>, Diakses Pada Tanggal 16-Mei-2022 Pada Pukul 13:45.

Persoalan pengupahan adalah kepentingan banyak pihak, yaitu, pekerja/buruh, pengusaha dan juga pemerintah, bukan semata-mata hanya pekerja/buruh saja. Karena pekerja/buruh melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Dimata para pekerja/buruh upah yang layak akan menciptakan kepuasan bagi pekerja atau buruh, sedangkan bagi pengusaha melihat upah sebagai suatu biaya produksi yang harus dikeluarkan, dan tentu saja pengusaha akan berusaha menekan biaya ini serendah mungkin. Pemerintah melihat upah untuk tetap dapat terjamin terpenuhinya kebutuhan yang layak bagi pekerja/buruh, meningkatkan produktivitas pekerja/buruh dan meningkatkan daya beli masyarakat.⁵

Oleh sebab itu peneliti tertarik membahas PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mengingat peraturan ini merupakan turunan/peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja yang telah diputus inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor. 91/PUU-XVII/2020, yang kemudian pada tahun 2022 digunakan sebagai acuan untuk menetapkan kebijakan upah minimum. Meskipun telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat akan tetapi aturan pelaksanaannya masih saja tetap diberlakukan hingga saat peneliti melakukan penelitian, yang menjadi dasar hukum pengupahan adalah PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Selanjutnya bagaimana kebijakan ini diterapkan mengingat kondisi ekonomi Indonesia sedang dalam masa pemulihan dampak dari virus COVID-19 yang masih

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

belum berakhir. Oleh karena itu menjadi penting penelitian ini dilakukan. Dengan mengkaji ketentuan pengupahan dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan menggunakan teori *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda sebagai sebuah perspektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas, adanya hambatan dalam mengimplementasikan ketentuan upah minimum baik itu hambatan dari daerah yang tidak dapat memenuhi syarat-syarat dalam menetapkan upah minimum serta karena adanya wabah pandemi yang berdampak pada kemampuan pengusaha dalam memberikan upah yang layak bagi buruh/pekerja. Hal ini kemudian menjadi halangan-halangan yang pada akhirnya membuat pekerja/buruh melakukan tuntutan kenaikan upah minimum 7%-10% namun kenaikan upah minimum yang dilakukan pemerintah hanya berkisaran 1% saja. Oleh karena itu penelitian ini ingin meneliti lebih jauh apa saja yang mempengaruhi upah minimum tersebut dengan menggunakan teori *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda dan filsafat hukum Islam. Dengan demikian segala permasalahan di atas dituangkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi ketentuan upah minimum dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pada masa pandemi dalam perspektif *maqāṣid syarī'ah*?
2. Bagaimanakah ketentuan upah minimum dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan perspektif filsafat hukum Islam?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latarbelakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan.

- a. Penelitian untuk menjawab dan menjelaskan ketentuan upah minimum menurut PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dapat diimplementasikan secara menyeluruh dan utuh guna mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan khususnya pada masa Pandemi.
- b. Penelitian untuk menjawab dan menjeaskan tinjauan *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda terhadap implementasi upah minimum dalam PP No. 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan pada masa pandemi melalui perspektif *maqāṣid syarī'ah* dan filsafat hukum Islam.

Selanjutnya kegunaan penelitian peneliti bagi menjadi dua yaitu:

2. Kegunaan Penelitian

- b. Secara praktis secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran terhadap pihak terkait agar kiranya untuk kedepannya lebih mengoptimalkan terkait materi muatan peraturan perundang-perundangan untuk lebih jelas dan jangan timbul permasalahan yang sama dikemudian hari.
- c. Secara teoritis diharapkan dari hasil penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran positif terhadap pemerintah, perguruan tinggi dan masyarakat, dan diharapkan juga penelitian ini menjadi bahan kajian bagi

pihak-pihak yang membutuhkan khususnya dalam bidang Hukum Tata Negara di Pasca UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- d. Untuk menyelesaikan tugas akhir tesis mahasiswa strata dua (S2) di Fakultas Syariah dan Hukum

D. Telaah Pustaka

Adapun penelitian sebelumnya yang peneliti anggap relevan terhadap satu variabel yang akan peneliti bahas dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Artikel No	Variabel	Teknik Analisis	Menunjukkan Hasil Penelitian
1	Variabel pengupahan: sistem pengupahan dalam UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Variabel mu'amalah: prinsip pengupahan dalam mu'amalah	Analisis deskriptif	Dari semua penelitian terdahulu menunjukkan hasil persamaan terhadap artikel: 1 (satu) sampai dengan 20 (dua puluh) terhadap variabel pengupahan.
2	Variabel sistem pengupahan: dalam perspektif Islam, Variabel strategi pengupahan: dalam perspektif Islam	Analisis deskriptif	Dari jenis penelitian (<i>library research</i>) artikel yang menunjukkan hasil kesamaan terhadap artikel:
3	Variabel Perlindungan Hukum. Variabel Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Analisis Kualitatif	1. 2. 4. 6. 7. 9. 11. 12. 19. Artikel lainnya adalah (<i>field research</i>): 3. 5. 8. 10. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 20.
4	Variabel Pengupaha: kebijakan negara terkait pengupahan	Analisis Deskriptif	
5	Variabel Pengupahan, dan Variabel Ekonomi Islam.	Analisis Deskriptif	
6	Variabel Pengupahan, dan Variabel Hukum Islam dan Positif	Analisis Deskriptif	Dari sifat penelitian menunjukkan bahwa tidak memiliki kesamaan karena penelitian ini bersifat (<i>preskriptif-analitis</i>).
7	Variabel Pengupahan, dan Variabel Ekonomi Islam	Analisis Deskriptif	
8	Variabel Sistem Pengupahan, dan Variabel Ekonomi Islam	Analisis Kualitatif Deskriptif	
9	Variabel Upah, dan Variabel Asas Keadilan dan Kepastian Hukum	Analisis Kualitatif	Dari pendekatan penelitian menunjukkan bahwa seluruh penelitian menggunakan
10	Variabel Sistem Pengupahan	Analisis	

	Perspektif Ekonomi Islam, dan Kesejahteraan Keluarga.	Kualitatif Deskriptif	pendekatan yuridis-normatif.
11	Variabel Pengupahan	Kualitatif Deskriptif	Dari bahan hukum primer yang digunakan menunjukkan hasil yang tidak sama karena penelitian ini menggunakan peraturan terbaru. PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dari teknis analisis data yang digunakan menunjukkan hasil yang sama terhadap seluruh artikel kecuali: 16. 17. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel <i>maqāṣid syarī'ah</i> dan filsafat hukum Islam yang digunakan dalam menganalisis permasalahan upah minimum dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahn.
12	Variabel Pengupahan dalam kebijakan pemerintah	Analisis Deskriptif	
13	Variabel UMP, Pandemi Covid-19	Deskriptif Kualitatif	
14	Variabel Ketenagakerjaan, Upah.	Analisis Deskriptif	
15	Variabel Pemotongan Gaji, Upah, Pekerja, Covid-19	Dekriptif Kualitatif	
16	Variabel Covid-19, Ekonomi, Gaji.	Pendekatan Kuantitatif	
17	Variabel Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi, Ketahanan Keluarga.	Pendekatan Kasus dan Undang-Undang	
18	Variabel Perlindungan Hukum, Pandemi, Pemutusan Hubungan Kerja.	Analisis Kualitatif	
19	Variabel UMK, Implementasi Hukum	Deskriptif Kualitatif	
20	Variabel Kesejahteraan, Pandemi, Tenaga Kerja	Analisis Deskriptif Kualitatif	

Artikel karya Edwin Hadiyan dengan judul “*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”. Adapun hasil yang ditemukan peneliti adalah, sistem pengupahan tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh kehidupan yang layak untuk bisa memenuhi kehidupan dan kesejahteraan dalam keluarganya. Oleh sebab itu pemerintah harus

menetapkan kebijakan pengupahan guna melindungi hal-hal tersebut yaitu jaminan meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan mengerjakan kegiatan lain di luar perusahaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. Serta dalam Islam upah tenaga kerja selayaknya ketetentuannya berdasarkan perhitungan hidup minimum pekerja bersama keluarganya sebagai standard pengupahan. Kalau semua ketentuan dan prinsip muamalah dapat dilaksanakan dengan baik maka akan cepat terealisasi kesejahteraan para pekerja atau buruh.⁶

Artikel karya Fuad Riyadi dengan judul “*Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*”. Adapun hasil yang didapat peneliti, Islam menetapkan dua jalan untuk memenuhi semua segala kebutuhan. Yaitu pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan, dibebankan kepada setiap individu masyarakat. Baik itu secara langsung atau melalui ayah, wali dan ahli waris. Sedangkan negara bertanggung jawab untuk menyediakan kebutuhan pendidikan, kesehatan dan keamanan. Hal tersebut tidak serta merta menjadi tanggung jawab negara bukan negara lepas tangan atau malah membebani rakyatnya. Serta juga negara memiliki tanggung jawab menyediakan fasilitas guna memudahkan setiap orang untuk bekerja, mulai dari kemudahan pemodalan, keahlian dan regulasi yang mendukung. Sebagaimana yang dicontohkan Umar r.a mengambil harta dari baitul mal untuk menyediakan benih dan

⁶ Edwin Hadiyan, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA)*, Vol. 3:1 (Maret 2015).

pupuk bagi para petani di Irak. Demikian juga nabi membayar hutang-hutang seorang warga yang tidak mampu, Abu Bakar dan Umar r.a juga memberikan lahan siap tanam kepada warga untuk menjadi modal usahanya.⁷

Artikel karya Suhartoyo dengan judul “*Perlindungan Hukum mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*”. Adapun hasil yang diperoleh peneliti adalah pekerja/buruh yang melakukan perjanjian waktu kerja tertentu, melalui PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tidak menunjukkan adanya diskriminasi dalam proses pengupahannya karena ketentuan mengenai pengupahan maupun upah minimum provinsi (UMP) maupun upah kabupaten/kota (UMK) adalah sama untuk semua pekerja/buruh tidak ada perbedaan antara pekerja/buruh dengan waktu tertentu dengan pekerja/buruh yang tidak memiliki waktu tertentu (PKWTT) dan (PKWT). Serta yang menjadi persoalan adalah apakah hal tersebut sudah dipatuhi oleh para pihak khususnya bagi pengusaha yang berkewajiban memberikan hak kepada pekerja/buruh baik yang tetap dan kontrak atau yang dengan perjanjian waktu tertentu.⁸

Artikel karya M. Gufron dengan judul “*Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia*”. Adapun hasil yang ditemukan peneliti adalah problem yang sering dialami buruh adalah rendahnya pendapatan (gaji) yang diperoleh dan terkadang tidak cukup memenuhi kebutuhan hidupnya beserta dengan

⁷ Fuad Riyadi, “Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam,” *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 8:1 (Maret 2015).

⁸ Suhartoyo, “Perlindungan Hukum mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3:3 (September 2020).

tanggungannya. Sementara itu dalam sistem ekonomi kapitalis, rendahnya gaji buruh justru menjadi penarik bagi para investor asing termasuk pemerintah untuk kepentingan pendapatannya sendiri (bukan rakyat). Serta untuk mengatasi hal tersebut pemerintah tiap tahun membuat “batas minimal gaji” yang harus dibayarkan oleh perusahaan yang kemudian dikenal dengan istilah UMR atau UMK, besarnya nilai UMR dan UMK ini biasanya dihitung bersama berbagai pihak yang mengacu kepada kebutuhan fisik minimum (KFM), kebutuhan hidup minimum (KHM) atau kondisi lain di daerah bersangkutan. Sedangkan dalam Islam upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat tenaga yang diberikan oleh si pekerja. Karena besarnya upah ditentukan oleh jasa atau nilai kerja (produktivitas) itu sendiri, bukan ditentukan oleh tenaga (*ain al-‘amal*) yang dicurahkan oleh seorang pekerja. Serta besarnya upah juga dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup (*hifs al-nafs*) secara layak, bukan semata-mata oleh sejauhmana produktivitas mereka dalam segala level buruh.⁹

Artikel karya Hendy Herijanto & Muhammad Nurul Hafiz dengan judul “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*”. Adapun hasil penelitian yang diperoleh peneliti bahwa dalam ekonomi Islam, upah merupakan bagian dari *ijarah*. Di dalam pelaksanaannya ada syarat dan ketentuan yang mengikat kedua belah pihak, baik pemberi upah dan yang menerimanya. Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui terjadinya perbedaan dikarenakan beberapa sebab

⁹ M. Gufron, “Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia,” *Jurnal al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 1:1 (Oktober 2011).

seperti perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan. Selanjutnya pengupahan yang dilakukan perusahaan *outsourcing* adalah pembayaran upah waktu dan upah tenaga kerja, dan hal tersebut telah memenuhi kriteria pengupahan dalam ekonomi Islam khususnya di tempat peneliti melakukan penelitian tersebut.¹⁰

Artikel karya Ika Novi Nur Hidayati dengan judul “*Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*”. Adapun hasil yang peneliti temukan adalah besarnya upah harus seimbang dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan, dan pengupahan juga harus memenuhi prinsip-prinsip muamalat dan asas-asas muamalat itu meliputi segala bentuk muamalat adalah mubah kecuali yang ditentukan lain dalam al-quran dan hadis didasari sukarela dan atas pertimbangan serta mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat, dan pelaksanaannya dengan memelihara keadilan. Yang terdiri dari asas *tabādul al-manāfi*’, asas pemerataan, asas ‘*an tarādin*’ atau suka sama suka, asas ‘*adam al-garar*’, asas *al-birr wa at-taqwā*, dan asas *musyarakah*. Di dalam hukum positif, sistem pengupahan diatur dalam berbagai peraturan, diantaranya dalam pasal 1320 KHUPerdata tentang perjanjian, UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, PP No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah.¹¹

¹⁰ Hendy Herijanto & Muhammad Nurul Hafiz, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing,” *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7:1 (April 2016).

¹¹ Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif,” *Jurnal Az-Zarqa*, Vol. 9:2 (Desember 2017).

Artikel karya Ahmad Syakur dengan judul “*Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (studi pemikiran atas pemikiran Hizbut Tahrir)*”. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah standar pengupahan merupakan hal yang sangat penting dalam ekonomi industrial saat ini. Kebijakan penetapan upah standar minimum yang memenuhi kebutuhan pokok pekerja saat ini sangat diperlukan demi kemaslahatan dunia pekerja, karena itu selama tidak merugikan salah satu pihak, maka kebijakan tersebut dibolehkan, bahkan diwajibkan jika kemaslahatan menuntut hal tersebut. Namun perbedaan tingkat upah minimum tersebut tidak bisa diterapkan kepada semua jenis kontrak pekerja dengan pengusaha. Pemikiran Hizbut Tahrir yang tidak membolehkan standar pengupahan menurut kebutuhan pokok pekerja serta tidak membolehkan kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah, layak diterapkan bagi kontrak pekerja yang sifat pekerjaannya tidak menghabiskan waktu pekerjaan. Sebagaimana kebijakan penetapan upah minimum harus dibahas secara matang agar tidak menjadi kebijakan yang menzalimi salah satu pihak.¹²

Artikel karya Syndyatul Mulyadi dengan judul “*Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto Singosari)*”. Adapun hasil penelitian yang ditemukan adalah sistem pengupahan borongan menggunakan perhitungan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil yang diperoleh pekerja. Hasil yang diperoleh pekerja dikalikan dengan tingkat upah yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Dengan setiap bagian

¹² Ahmad Syakur, “Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (studi pemikiran atas pemikiran Hizbut Tahrir),” *Jurnal Universum*, Vol. 9:1 (Januari 2015).

kerja memiliki tingkatan upah yang berbeda-beda dan setiap minggunya pekerja memperoleh tingkat upah yang berbeda sesuai dengan hasil kerjanya, dan ditempat penelitian Home Industri pengusaha tidak memberikan tunjangan kepada para pekerjanya dimana pekerja hanya memperoleh upah pokok tanpa ada tunjangan dan jaminan baik jaminan kesehatan atau lainnya. Selain itu upah yang diperoleh juga dianggap masih kurang bisa memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya dimana pekerja masih mendapatkan upah yang jauh dari tingkat UMK Kabupaten Malang.¹³

Artikel karya Wiwi Yuhaeni dengan judul *“Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah dalam Penetapan Upah Pekerja dalam Perspektif Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum”*. Adapun hasil yang diperoleh peneliti adalah berdasarkan ketentuan tentang upah minimum kota/kabupaten yang merujuk dalam upah minimum provinsi, pengaturan tentang “kehidupan yang layak” bagi pekerja/buruh seluruh Indonesia, perlu adanya perubahan dan sebaiknya seperti halnya dalam isi peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. PER-13/MEN/VII/2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak yang menjelaskan bahwa kebutuhan hidup layak hanya ditujukan bagi pekerja/buruh saja atau pekerja status lajang. Sedangkan hidup layak diatur dalam PP No. 78 tahun 201 tentang pengupahan. Jadi isi PP tersebut mengalami kemunduran

¹³ Syndyatul Mulyadi, “Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto Singosari),” *Jurnal Ilmiah*, Vol. 1/2017.

bukannya perbaikan, dan bertentangan dengan asas keadilan dan asas kepastian hukum bagi pekerja/buruh seluruh Indonesia.¹⁴

Artikel Karya Murni Ngurawan dengan judul “*Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus perumahan Mapanget Griya Indah)*”. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah pelaksanaan pengupahan yang terjadi di perumahan Mapanget Griya Indah dibedakan menjadi dua yaitu: harian, yaitu upahnya yang dihitung perhari dan dibayarkan perminggu oleh perusahaan dan juga borongan, pihak perusahaan memberikan upah berdasarkan hitungan perunit rumah sesuai kesepakatan dan mendapatkan upah perminggu berdasarkan hasil kerja. Serta implikasi upah tersebut ternyata sering tidak bisa mencukupi kebutuhan buruh, terutama buruh yang memiliki lebih dari 2 orang anak. Oleh karena itu para buruh mengatakan bahwa kebutuhan ekonomi yang semakin mahal dan upah yang mereka dapatkan masih terlalu rendah untuk memenuhi kehidupan mereka. Selanjutnya sistem pengupahan yang dilakukan adalah sah menurut Islam meskipun dalam pembayarannya perusahaan tersebut belum menerapkan sistem pembayaran yang adil.¹⁵

¹⁴ Wiwi Yuhaeni, “Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah dalam Penetapan Upah Pekerja dalam Perspektif Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum,” *Jurnal Soshum Insentif*, Vol. 3:1 (Januari 2020).

¹⁵ Murni Ngurawan, “Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus perumahan Mapanget Griya Indah),” *Jurnal Ilmiah*. (2015).

Artikel karya R. Mahesa, K. Sabar dengan judul “*Dilema Pemberlakuan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan: Disparitas Yang Kian Melebar*”. Adapun hasil penelitian yang didapat adalah penerapan dan pemberlakuan formula baru dalam penentuan upah minimum dan kenaikan upah tahunan di Indonesia yang berdasarkan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi menimbulkan kondisi dilematis dikalangan buruh dan pengusaha. Seringkali pengusaha menjadikan alasan bahwa kenaikan upah minimum sudah sesuai dengan aturan atau perjanjian kerja. Sedangkan dalam aspek ekonomi upah yang diterima selalu deficit dalam kebutuhan sehari-hari ditambah perturan tersebut juga membatasi kebebasan aktivitas berserikat bagi buruh. Oleh sebab itu hendaknya peraturan tersebut direvisi.¹⁶

Artikel karya Ujang Charda S. dengan judul “*Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan*”. Adapun hasil yang ditemukan adalah masalah upah bukan hanya saja menyangkut aspek teknik, aspek ekonomis, tetapi juga menyangkut aspek hukum yang harus diperhatikan secara komprehensif, karena fakta lapangan yang terjadi pengupahan sangat kompleks. Pengupahan harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan. Oleh karena itu perlu dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan secara adil, wajar, dan professional, sehingga tidak

¹⁶ R. Mahesa, K. Sabar, “Dilema Pemberlakuan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan: Disparita Yang Kian Melebar,” *Journal of Politics and Policy*, Vol. 1:2 (Juni 2019).

sebatas aspek teknik perhitungan dan pembayaran saja, harus juga membahas proses dan mekanisme upah itu diterapkan.¹⁷

Penelitian yang dilakukan Dewi Restu Mangeswuri dengan judul “*Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19*”. Adapun hasil yang didapatkan adalah di tengah covid-19 keputusan tidak menaikkan upah minimum 2021 menjadi dilema bagi pemerintah pusat, jika memaksakan upah tetap naik sedangkan kondisi keuangan perusahaan terpuruk pada akhirnya akan merugikan pekerja/buruh jika perusahaan memilih melakukan PHK. Pemerintah dapat memberikan solusi lain seperti kebijakan berupa stimulus dan relaksasi bagi pelaku usaha. Perlu juga diperkuat jaring pengaman sosial, terutama sasaran program bantuan langsung tunai bagi kelompok pekerja/buruh. Serta disisi pengusaha harus itikad baik untuk tidak menjadikan Covid-19 sebagai alasan agar upah tidak naik.¹⁸

Artikel karya Erny Kartikasari, Dkk. Dengan judul “*Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi*”. Adapun hasil yang didapatkan adalah perlindungan bagi tenaga pekerja/buruh pada masa pandemi Covid-19 yang diberikan pemerintah melalui surat edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pengupahan Pada Masa Pandemi Covid-19 perusahaan/pengusaha dapat melakukan penangguhan pemberian pengupahan (jika perusahaan/pengusaha tak bisa bayar upah sesuai dengan

¹⁷ Ujang Charda, “Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan,” *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 34:1 (Februari 2016).

¹⁸ Dewi Restu Mangeswuri, “Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19,” *PUSLIT BKD*, Vol. XII:21 (2020).

ditentukannya upah minim), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut dan melaporkan ke Disnaker terkait. Alternatif penyelesaian sengketa dapat dilakukan secara mediasi dengan dipimpin oleh seorang mediator, yang diharapkan mampu memberikan jalan tengah antara pekerja/buruh untuk mencari jalan tengahnya dan berdamai tanpa melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁹

Artikel karya Risky Nandawati dengan judul “*Pemotongan Gaji Pekerja Oleh Perusahaan Yang Terkena Dampak Covid-19 (Studi Di Kota Mataram)*”. Adapun hasil yang diperoleh adalah pengaturan pemotongan gaji terhadap pekerja/buruh dianggap sah apabila sesuai dengan ketentuan pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Tidak ada peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai pengaturan pemotongan gaji pekerja oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi Covid-19, kemudian dalam menghadapi permasalahan ketenagakerjaan dan kelangsungan usaha di masa pandemi diterbitkan surat edaran Menaker No. M3/HK.04/III/2020. Apabila pemotongan gaji secara sepihak tanpa persetujuan dari pekerja tentu akan menimbulkan perselisihan khususnya di kota Mataram tidak ada perselisihan yang terjadi karena adanya pemberitahuan terlebih dahulu.²⁰

¹⁹ Eny Kartikasari, dkk, “Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi,” [https://1610626550316_1610626548947_jurnal_tesis_Fix.pdf\(untag-sby.ac.id\)](https://1610626550316_1610626548947_jurnal_tesis_Fix.pdf(untag-sby.ac.id)) (diakses pada 13 Juli 2022, Pukul 21:55)

²⁰ Risky Nandawati, “Pemotongan Gaji Pekerja Oleh Perusahaan Yang Terkena Dampak Covid-19 (Studi Di Kota Mataram),” [https://JURNAL-RISKY-NANDAWATI-DIA017266-1.pdf\(unram.ac.id\)](https://JURNAL-RISKY-NANDAWATI-DIA017266-1.pdf(unram.ac.id)) (diakses pada 13 Juli 2022, Pukul 22:09)

Artikel karya Muhammad Ghifari, Dkk. Dengan judul “*Dampak Pandemi Terhadap Upah Di Sektor Perdagangan Besar Dan Eceran, Reperasi Dan Perawatan*”. Adapun hasil yang diperoleh adalah upah rata-rata yang ada di seluruh Indonesia saat pandemi Covid-19 beragam banyak yang turun tetapi ada juga yang naik, selain itu tidak sedikit juga yang masih stabil walaupun saat pandemi Covid-19 seperti ini. Spesifikasi lebih tepatnya Bali, DKI Jakarta, dan Kalimantan Selatan mengalami penurunan upah rata-rata terbesar, sementara itu provinsi Papua Barat, Sumatera Utara, Kalimantan Timur justru mengalami kenaikan upah rata-rata, dan yang upah rata-ratanya tetap stabil ada 2 provinsi Kalimantan Tengah, dan Bengkulu.²¹

Artikel karya Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni, dengan judul “*Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*”. Adapun hasil diperoleh adalah dalam perlindungan pengupahan dan perlindungan bagi tenaga kerja di tempat kerja pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan catatan harus melakukan perundingan dengan pekerja/buruh. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa

²¹ Muhammad Ghifar, dkk, “Dampak Pandemi Terhadap Upah Di Sektor Perdagangan Besar Dan Eceran, Reperasi Dan Perawatan,” [https://\(PDF\) DAMPAK PANDEMI TERHADAP UPAH DI SEKTOR PERDAGANGAN BESAR DAN ECERAN, REPARASI DAN PERAWATAN \(researchgate.net\)](https://(PDF) DAMPAK PANDEMI TERHADAP UPAH DI SEKTOR PERDAGANGAN BESAR DAN ECERAN, REPARASI DAN PERAWATAN (researchgate.net)) (diakses pada 13 Juli 2022, Pukul 22:09)

penanggungan. Perlu juga dibentuk peraturan pemerintah terkait dengan perlindungan tenaga kerja dalam situasi pandemi Covid-19 agar bersifat lebih mengikat kepada para pengusaha yang masih mempekerjakan pekerja/buruh agar dapat melindungi status kerja supaya terhindar dari pemutusan hubungan kerja.²²

Artikel karya Luthvita Rahma, Dkk. Dengan judul “*Dampak Pemutusan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Ketahanan Keluarga*”. Adapun hasil yang diperoleh adalah dalam masa pandemi Covid-19 yang masih mewabah di Indonesia, membawa dampak di masyarakat. Mulai dari mobilitas yang terbatas, hingga yang paling dirasakan adalah pemutusan hubungan kerja kepada karyawan sebagai akibat lesunya pasar dan sepi permintaan. PHK bagi karyawan khususnya kepala keluarga tidak hanya berdampak pada individu tersebut saja. Melainkan dampak lebih luas hingga berpengaruh pada ketahanan keluarga. Ketahanan keluarga adalah faktor penting dalam mempertahankan keluarga sakinah, dan merupakan keuletan dan upaya dalam menghadapi segala permasalahan dalam keluarga agar tetap utuh dan tidak berakhir dengan perceraian.²³

Artikel karya Karina Hatane, Dkk. Dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*”. Adapun hasil yang diperoleh adalah perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dirumahkan dan mengalami PHK di

²² Kanyaka Prajnaparamitah, Mahendra Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum,” *Jurnal Administrative Law & Governance*, Vol. 3:2 (Juni 2020).

²³ Nabila Luthvita Rahma, dkk, “Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Ketahanan Keluarga,” *Jurnal Tawazun: Journal of sharia Economic Law*, Vol. 4:1 (2021).

masa pandemi Covid-19, diwujudkan dalam 2 bentuk perlindungan, mencakup perlindungan pengusaha yaitu adanya kompensasi melalui pembayaran uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja serta surat pengalaman kerja sebagaimana terjadi di PT. Pelayaran Dharma Indah dan dari pemerintah dikeluarkan berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah serta dilakukannya pengawasan terlaksananya produk hukum yang telah dikeluarkan untuk melindungi pekerja/buruh dalam kelangsungan dunia usaha.²⁴

Artikel karya Siska Widianti Motip, Dkk. Dengan judul “*Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota: Studi Implementasi Pada Perusahaan Di Kabupaten Karawang*”. Adapun hasil yang diperoleh adalah implementasi kebijakan upah minimum pada perusahaan di kabupaten Karawang berjalan baik dan lancar, namun dalam penelitian menemukan beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Ketidak sempurnaan hukum atau cacat hukum yang terjadi pada musyawarah pada saat musyawarah penetapan UMK Karawang karena tidak ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini menjadi penghambat keberhasilan implementasi kebijakan upah minimum. Hal tersebut disebabkan oleh jumlah UMK yang cukup tinggi dan faktor kondisi sosial Indonesia saat masa pandemi Covid-19.²⁵

²⁴ Karina Hatane, dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19,” *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1:3 (Mei 2021).

²⁵ Siska Widianti Motip, “Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota: Studi Implementasi Pada Perusahaan Di Kabupaten Karawang,” *Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan*, Vol. 06:02 (2021).

Artikel karya Khalista Gumay Citra dengan judul, “*Kontroversi Dampak Omnibus Law Di Tengah Pandemi Covid-19 Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia*”. Adapun hasil yang diperoleh adalah UU Cipta Kerja membawa dampak positif maupun negatif dari penerapan peraturan tersebut dampak positif yang ditimbulkan adalah pekerja diberikan keleluasaan untuk menambah upahnya dengan diberikannya waktu bekerja lebih, korban PHK akan diberikan intensif uang tunai serta pelatihan jaminan kehilangan pekerjaan, memudah investor asing. Dampak negatif yang ditimbulkan adalah pengambilan waktu kerja yang lebih banyak akan berdampak pada kesehatan, skala upah didasarkan kepada kemampuan dan produktivitas perusahaan, persaingan kerja semakin sulit, dan tenaga kerja Indonesia ditakutkan akan tidak dipakai lagi.²⁶

Penelitian-penelitian di atas walaupun mengkaji tema yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan dalam variabel upah minimum regional, pengupahan, serta hukum positif, namun terdapat hal berbeda dengan kajian yang peneliti lakukan dalam perspektif *Maqāṣid Syāri'ah*, serta regulasi yang peneliti gunakan yaitu PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, sedangkan penelitian yang telah peneliti sebutkan melihat melalui regulasi sebelumnya, sebelum dibentuknya peraturan tersebut. Namun demikian penelitian sebelumnya telah menghantarkan peneliti membuka wacana tentang pengupahan.

²⁶ Khalista Gumay Citra, “Kontroversi Dampak Omnibus Law Di Tengah Pandemi Covid-19 Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humanioran*, Vol. 6:1 (Februari 2022).

E. Kerangka Teoretik

Agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, pada penelitian ini mempergunakan beberapa teori sebagai pisau analisis untuk mengkaji serta memberikan argumentasi bahkan memberikan pembenaran berkaitan dengan implementasi upah minimum dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan menggunakan teori *maqāṣid syarī'ah*, dan pengupahan dalam peraturan tersebut serta filsafat hukum Islam.

1. Teori *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda

Penggunaan teori *maqāṣid syarī'ah* yang dipilih oleh peneliti dikarenakan penentuan UMR yang diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan merupakan sebuah kebutuhan yang memang daruriat (keniscayaan). Daruriat dinilai sebagai hal-hal esensial bagi kehidupan manusia sendiri, karena pada dasarnya maksud dari segala pembentukan suatu hukum adalah untuk perlindungan manusia. Dalam hukum Islam, perlindungan itu terbagi menjadi 5 yaitu, perlindungan agama (*ḥifdz al-dīn*), perlindungan jiwa-raga (*ḥifdz al-nafs*), perlindungan harta (*ḥifdz al-mal*), perlindungan akal (*ḥifdz al-'aql*), perlindungan keturunan (*ḥifdz al-nasl*). Bahkan beberapa pakar Usul Fikih menambahkan, perlindungan kehormatan (*ḥifdz al-'ird*) di samping kelima keniscayaan yang sangat terkenal diatas.²⁷ Menurut pandangan teori *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda pembahasannya lebih kompleks, dengan menggunakan enam fitur dalam sistem pendekatan *maqāṣid syarī'ah* sebagai

²⁷ Jasser Auda, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqasid Syariah* Terj Rosidin & 'Ali 'Abd el-Mun'im, (Bandung: Mizan, 2008), hlm. 34.

basis pangkal tolak filosofi berpikirnya dengan menggunakan pendekatan sistem sebagai metode berpikir dan pisau analisisnya. Sebuah pendekatan baru yang belum pernah terpikirkan untuk digunakan dalam diskusi tentang hukum Islam dan *uṣhul fiqh*.²⁸

Oleh karena itu kedudukan *maqāṣid syarī'ah* adalah sebagai metode pengembangan nilai-nilai yang terkandung dalam *syarī'ah* dan menjadi jiwa hukum Islam dalam menghadapi perubahan sosial. Oleh sebab itu juga konsep ini sangat penting untuk menjadi alat analisis mengistinbatkan hukum dengan melihat realitas sosial yang terus berkembang. Dengan demikian dapat diketahui dinamika dan pengembangan hukum berdasarkan nilai filosofis dari hukum-hukum yang disyari'atkan oleh Allah Swt kepada manusia.²⁹

2. Teori Pengupahan

Pengaturan mengenai pengupahan diatur di dalam UU Cipta Kerja. Adapun pelaksanaannya diatur di dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

²⁸ *Ibid.*, hlm. 11.

²⁹ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqāṣid Syāri'ah Menurut As-Syatibi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 65.

undangan, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³⁰

Menurut ketentuan PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dimaksud meliputi variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah.³¹ Pengertian upah juga terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³²

3. Teori Filsafat Hukum Islam

Penggunaan teori filsafat hukum Islam digunakan karena dalam pembahasan *maqāṣid syarī'ah* sangat erat kaitannya dengan filsafat hukum Islam, yaitu dengan menekankan kajian filosofis tentang hakikat hukum Islam, sumber asal muasal hukum Islam dan prinsip penerapannya, serta manfaat hukum Islam bagi kehidupan masyarakat yang melaksanakannya. Oleh karena itu akan lebih menarik jika

³⁰ PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 ayat (1)

³¹ Rohani Budi Prihatin, *Kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2022*, Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI.

³² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (30)

permasalahan upah minimum yang diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dilihat dari dua teori yaitu *maqāṣid syarī'ah* dan filsafat hukum Islam sebagai perspektif untuk menganalisis.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan kajian pustaka (*library research*), dengan menggunakan jenis kualitatif yaitu penelitian yang melakukan suatu kajian terhadap data kepustakaan yang terkait dengan tema yang akan diteliti.³³ Membaca ketentuan UMR dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dan teori *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda, kemudian mencatatkan secara sistematis dan komprehensif.³⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah implementasi ketentuan upah minimum dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan pada masa pandemi kemudian dilihat melalui perspektif *maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda dan filsafat hukum Islam.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat preskriptif-analitis yaitu suatu penelitian yang bersifat memberikan petunjuk/saran terhadap implementasi ketentuan upah minimum menurut PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.³⁵ Preskriptif-analitis adalah analisis data yang digunakan dengan menjabarkan regulasi pengupahan dengan tujuan

³³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2010), hlm. 51.

³⁴ Mustika Zed, *Metode Penelitian Perpustakaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Nasional, 2004), hlm. 2.

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar...*, hlm. 10.

peneliti mendapatkan gambaran terkait upah minimum yang terdapat dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan teori pengupahan yang terdapat dalam peraturan tersebut dan *maqāṣid syarī'ah*, filsafat hukum Islam, serta peraturan terkait sebelumnya yang masih berlaku.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-normatif yakni pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti dan dikaji merupakan peraturan hukum.³⁶ Peneliti akan fokus secara mendalam meneliti persoalan upah minimum yang diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan teori pengupahan yang terdapat dalam peraturan tersebut dan perspektif *maqāṣid syarī'ah*, dan filsafat hukum Islam. Khususnya meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan. Serta mengkaji bagaimana penjelasan tentang pengupahan, bagaimana ketentuan pengupahan dapat diimplementasikan pada masa pandemi, adanya diskriminasi subjek hukum dan pengecualian pengupahan bagi buruh/pekerja UMKM yang termuat dalam PP No. 36 Tentang Pengupahan.

4. Bahan Hukum Penelitian

³⁶ Jonaedi Efendi dan Jhonny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum; Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 132.

Adapun jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder:³⁷

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah.
- 6) Serta kitab-kitab fiqih tentang *Maqāṣid syarī'ah* terutama karya Jasser Auda “*membumikan hukum Islam melalui Maqāṣid Syāri'ah*”, dan “*maqāṣid untuk pemula*”, kemudian pengarang lain yang membahas *Maqāṣid syarī'ah* yaitu Abdul Wahab Khallaf “*ilmu ushul fiqh*”, inilah yang menjadi bahan primer dalam melakukan penelitian ini.

b. Bahan Hukum Sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap hukum primer meliputi: tesis hukum tata negara, disertasi hukum tata negara, jurnal ataupun materi dari berbagai sumber buku yang menjelaskan mengenai kajian terhadap hukum tata negara yang berkaitan dengan tema yang peneliti bahas.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 225.

c. Bahan Hukum Tersier

Yakni bahan yang memberikan petunjuk serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti: kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan hal-hal lain yang berkaitan.³⁸

5. Teknik Analisis Data

Adapun metode atau teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan dan menganalisis terhadap pertanyaan-pertanyaan seputar penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif.³⁹ Yakni menguraikan, menyajikan, atau menjelaskan secara mendalam seluruh masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah. Adapun data-data yang telah dikumpulkan seperti peraturan perundang-undangan lebih spesifik PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan peraturan terkait sebelumnya yang masih berlaku. Setelah terkumpul maka peneliti menganalisa dengan teori pengupahan dan *maqāṣid syāri'ah*, filsafat hukum Islam sebagai metode berpikir dan menjadi tolak ukur. Dengan demikian peneliti dapat memberikan kesimpulan terhadap analisis tersebut.

³⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar...*, hlm. 52

³⁹ *Ibid.*, hlm. 147.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam pembahasan ini, peneliti membagi pembahasan menjadi 5 (lima) bab. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dalam penjelasannya yaitu:

BAB Pertama, yaitu pendahuluan yang mana pada bab ini mengawali seluruh rangkaian pembahasan yang terdiri dari sub-sub bab, yakni, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB Kedua yaitu yang berisikan tinjauan umum/penjelasan lebih lanjut terhadap teori yang digunakan dalam penelitian, yaitu teori upah/*ijarāh* dalam Islam, dan teori *Maqāṣid syarī'ah* Jasser Auda.

BAB Ketiga yaitu berisikan sistem pengupahan dalam PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan dan temuan data yang digunakan dalam penelitian, serta penjelasan lebih lanjut tentang PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

BAB Empat yaitu hasil penelitian berisikan hasil yang diperoleh dalam penelitian, yakni, analisis terhadap PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, bagaimana ketentuan UMR dapat diterapkan dalam masa pandemi, dan analisis PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan perspektif *Maqāṣid Syāri'ah*.

BAB kelima yaitu penutup berisikan yang mana bab ini menjadi bagian akhir dari seluruh rangkaian penyusunan penelitian ini, yakni, kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab di atas maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Ketentuan pengupahan yang terdapat di dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dalam implementasinya tidak dapat diberlakukan secara utuh dan menyeluruh, ditambah dengan kondisi perekonomian yang belum pulih dikarenakan wabah pandemi. Meskipun telah dilakukan penyesuaian oleh pemerintah dalam menangani permasalahan tersebut tetap saja upah minimum tidak mengalami kenaikan yang signifikan. Melalui metode berpikir Jasser Auda menggunakan enam fitur sistem pendekatan maka ada sebagian yang sesuai yaitu: *kognitif, kebermaksudan* dan sebagian menunjukkan hasil yang tidak sesuai yaitu: *kemenyeluruhan, keterbukaan, hirarki saling berkaitan, dan multi-dimensionalitas maqāṣid syariāh*-nya Jasser Auda. Dari hasil yang tidak sesuai ini maka ketentuan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak memberikan kemaslahatan secara menyeluruh dan utuh, peraturan tersebut juga tidak relevan dengan realitas keadaan pekerja/buruh. Melalui konsep, konsep pengupahan memang terdapat di dalam nas-nas al-Quran dan Hadis oleh sebab itu telah sesuai dengan konsep yang termuat dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan namun dalam praktik sungguh mengecewakan.
2. Melalui perspektif filsafat hukum Islam yang telah peneliti sebutkan menunjukkan hasil yang serupa dengan *maqāṣid syarī'ah* ada yang sesuai dan

ada yang tidak sesuai. Hasil yang menunjukkan sesuai adalah (*keesaan/tauhid, memfungsikan akal, membersihkan diri, kebebasan, diterapkan secara bertahap, kemaslahatan manusia, amar ma'ruf nahi mungkar, dan toleransi*) untuk hasil yang menunjukkan hasil yang tidak sesuai adalah (*persamaan, dan keadilan merata*). Terdapat perbedaan antara hasil *maqāṣid syariāh* dan filsafat hukum Islam, untuk hasil yang sesuai lebih banyak dalam filsafat hukum Islam dan hasil yang tidak sesuai lebih banyak dalam *maqāṣid syariāh*. Oleh sebab itu masih dapat diambil kebaikannya dalam perspektif filsafat hukum Islam dan secara bertahap dilakukan perbaikan dan evaluasi untuk kedepannya.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini maka peneliti memberikan saran kepada pihak terkait antara lain sebagai berikut:

1. Kepada lembaga lembaga yang berwenang melakukan pengawasan (Gubernur, Bupati, dan Walikota) agar melakukan pengawasan dan memperhatikan situasi realitas di seluruh daerah Indonesia khususnya daerah yang terpencil/tertinggal, bagaimana caranya agar ketentuan tersebut dapat direalisasikan juga dan memberi manfaat yang nyata khususnya pada permasalahan pengupahan.
2. Dewan Pengupahan Nasional. Dalam memberikan saran upah minimum hendaknya survei kebutuhan hidup layak yang menjadi acuan dalam menetapkan upah minimum di perbaharui bukan 1 (satu) tahun sekali 6 (enam) bulan sekali misalnya mengingat perkembangan jaman yang semakin maju. Barang elektronik

yang awal mulanya menjadi barang mewah kemudian menjadi kebutuhan biologis.

3. Bagi penelitian selanjutnya agar meneliti permasalahan pengupahan masih banyak lagi aspek-aspek yang dapat dibahas seperti; alasan pengecualian pengupahan bagi pekerja/buruh UMKM yang tidak dijelaskan secara jelas dalam peraturan tersebut, upaya pemerintah dalam pemerataan upah dalam menangani daerah yang belum dapat menetapkan upah minimum sendiri, dan yang paling mendasar adalah terkait survei kebutuhan hidup layak yang setiap daerah berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Quran dan Hadis.

Kementerian Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta: CV Cahaya Kreativa Utama, 2015.

Abdul Rauf bin Ali al-Munawi, *Faidhul Qodir Jamius Shaghir*, Juz.1 Beirut: Darul Kutub Al-Ilmiyah, 1994.

B. Fikih/Usul Fikih

Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. 1, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.

Afzalurrahman dkk, *Doktrin Ekonomi Islam* Terj Oleh Soeroyo, cet. 1, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Auda, Jasser, *Membumikan Hukum Islam Melalui Maqāshid Syariāh*, Terj, Rosidin & 'Ali 'Abd al-Mun'im, Bandung: Mizan, 2015.

—————, *Al-Maqāshid Untuk Pemula*, Terj, 'Ali 'Abd al-Mun'im, Yogyakarta: SUKA-Press, 2013.

Bakar, Abu, Yasa', *Metode Istislahiah Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan Dalam Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2016.

Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, cet.1, Yogyakarta: UII Press, 2000.

Haq, Hamza, *Falsafat Ushul Fiqh*, Makassar: Yayasan Al-Ahkam Makassar, 2003

Khallaf, Wahab, Abdul, *Ilmu Ushul Fiqh*, terj. Moh. Zuhri dan Ahmad Qarib, Semarang: Dina Utama, 2014.

M. Amin Abdullah, *Islamic Studies Di Perguruan Tinggi Pendekatan Integratif-Interkoneksi*, Cet, 1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

Muhammad Syukri Albani Nst & Rahmad Hidayat Nst, *Filsafat Hukum Islam & Maqashid Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Pasaribu, Chairuman, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

- Praja, Juhaya, S, *Filsafat Hukum Islam*, cet.1, Bandung: Yayasan Piara, 1993.
- , *Filsafat Hukum Antar Madzhab-Madzhab Barat dan Islam*, Tasikmalaya: IALM, 2015
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan* Yogyakarta: Grafindo Utara Muda, 2007.
- Shalah ash-shawi & Abdullah al-Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Cet. 1 Jakarta: Darul Haq, 2001.
- Sodiqin, Ali, dkk, *Fiqh dan Ushul Fiqh (Sejarah, Metodologi dan Implementasinya di Indonesia)*, Yogyakarta: Beranda Publishing, 2012.
- Syafei, Rachmad, *Fiqh Muamalah*, cet. 4 Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- , *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman*, cet. 4, Bandung: Mizan, 1996.
- Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah (Studi Tentang Teori Akad Dalam Fikih Muamalat)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.

C. Buku Hukum

- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Ascarya, *Akad dan Produk Syari'ah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Dilli Malianawati Utami, *Pemberian Upah Pekerja Berlandaskan Nilai-nilai Pancasila*, Pati: Eternity Publishing, 2021.
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985.
- Harnida Gigih Aryanti, dkk, *Ketenagakerjaan*, Klaten: Cempaka Putih, 2015.
- Mawardi Khairi, dkk, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Sleman: Deepublish, 2021.
- Mertokusumo, Soedikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1988.
- Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Edisi Revisi, Cet. 1 Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Rukajat, Ajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif*, Cet. 1, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

X. F. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, cet. 4, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.

Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja; Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Zaeni Asyhadie & Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Zed, Mustika, *Metode Penelitian Perpustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor Nasional, 2004.

D. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah.

E. Karya Ilmiah/Jurnal/Desertasi/Tesis

Ahmad Syakur, "Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (studi pemikiran atas pemikiran Hizbut Tahrir)," *Jurnal Universum*, Vol. 9:1 (Januari 2015).

- Ala' Eddine Kharoufa, *Philosophy of Islamic Shariah and Its Contribution to The Science of Contemporary Law*, Islamic Research and Training Institute, 2000.
- Dewi Restu Mangeswuri, "Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19," *PUSLIT BKD*, Vol. XII:21 (2020).
- Edwin Hadiyan, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA)*, Vol. 3:1 (Maret 2015).
- Eny Kartikasari, dkk, "Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi," [https://1610626550316_1610626548947_jurnal_tesis_Fix.pdf\(untag-sby.ac.id\)](https://1610626550316_1610626548947_jurnal_tesis_Fix.pdf(untag-sby.ac.id)) (diakses pada 13 Juli 2022, Pukul 21:55)
- Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam," *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 8:1 (Maret 2015).
- Hendy Herijanto & Muhammad Nurul Hafiz, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing," *Jurnal Islaminomic*, Vol. 7:1 (April 2016).
- Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif," *Jurnal Az-Zarqa*, Vol. 9:2 (Desember 2017).
- Kanyaka Prajnaparamitah, Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum," *Jurnal Administrative Law & Governance*, Vol. 3:2 (Juni 2020).
- Karina Hatane, dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19," *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 1:3 (Mei 2021).
- Khalista Gumay Citra, "Kontroversi Dampak Omnibus Law Di Tengah Pandemi Covid-19 Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humanioran*, Vol. 6:1 (Februari 2022).
- Laporan Perekonomian Indonesia 2020, *Kinerja Perekonomian dan Sinergi Kebijakan Nasional di Periode Covid-19*.
- M. Amin Abdullah, "Bangunan Baru Epistemologi Keilmuan Studi Hukum Islam Dalam Merespon Globalisasi", *ASY-SYIR'AH Jurnal Ilmu Syari'ah dan Hukum*, Vol. 46:II, (Juli-Desember, 2012)

- M. Gufron, "Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia," *Jurnal al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam*, Vol. 1:1 (Oktober 2011).
- Meri Piryanti, "Akibat Hukum Perjanjian (Akad) dan Terminasi Akad," *Jurnal At-Tahdzib*, Vol. 2:1 (Maret 2014).
- Muhammad Ghifar, dkk, "Dampak Pandemi Terhadap Upah Di Sektor Perdagangan Besar Dan Eceran, Reperasi Dan Perawatan," [https://\(PDF\) DAMPAK PANDEMI TERHADAP UPAH DI SEKTOR PERDAGANGAN BESAR DAN ECERAN, REPARASI DAN PERAWATAN \(researchgate.net\)](https://(PDF) DAMPAK PANDEMI TERHADAP UPAH DI SEKTOR PERDAGANGAN BESAR DAN ECERAN, REPARASI DAN PERAWATAN (researchgate.net)) (diakses pada 13 Juli 2022, Pukul 22:09)
- Murni Ngurawan, "Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus perumahan Mapanget Griya Indah)," *Jurnal Ilmiah*. (2015).
- Nabila Luthvita Rahma, dkk, "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Ketahanan Keluarga," *Jurnal Tawazun: Journal of sharia Economic Law*, Vol. 4:1 (2021).
- Novita Anastasia Wadan, dkk. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Masyarakat," *Jurnal Sosain*, Vol. 2:3 (Maret 2022),
- R. Mahesa, K. Sabar, "Dilema Pemberlakuan PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan: Disparita Yang Kian Melebar," *Journal of Politics and Policy*, Vol. 1:2 (Juni 2019).
- Risky Nandawati, "Pemotongan Gaji Pekerja Oleh Perusahaan Yang Terkena Dampak Covid-19 (Studi Di Kota Mataram)," [https://JURNAL-RISKY-NANDAWATI-DIA017266-1.pdf \(unram.ac.id\)](https://JURNAL-RISKY-NANDAWATI-DIA017266-1.pdf (unram.ac.id)) (diakses pada 13 Juli 2022, Pukul 22:09)
- Rohani Budi Prihatin, *Kebijakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2022*, Pusat Penelitian Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI.
- Siska Widiyanti Motip, "Kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota: Studi Implementasi Pada Perusahaan Di Kabupaten Karawang," *Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan*, Vol. 06:02 (2021).

Suhartoyo, “Perlindungan Hukum mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Jurnal Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3:3 (September 2020).

Syndyatul Mulyadi, “Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto Singosari),” *Jurnal Ilmiah*, Vol, 1 (2017).

Ujang Charada, “Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan,” *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 34:1 (Februari 2016).

Wiwi Yuhaeni, “Implementasi Politik Hukum Kaitannya Dengan Fungsi Pemerintah dalam Penetapan Upah Pekerja dalam Perspektif Asas Keadilan dan Asas Kepastian Hukum,” *Jurnal Soshum Insentif*, Vol. 3:1 (Januari 2020).

F. Kamus/Encyclopedi/Web dan dll.

<https://m.bisnis.com/amp/read/20211028/1459291/soal-penetapan-umr-2022-kadin-buruh-jangan-menuntut> Diakses Pada Tanggal 16-Mei-2022 Pada Pukul 11:54 WIB.

<https://www.kompas.tv/article/235185/ada-4-poin-penetapan-upah-minimum-apa-saja-simak-iformasi-berikut-ini>, Diakses Pada Tanggal 16-Mei-2022 Pada Pukul 13:45.