



Tinjauan *Maslahah Mursalah* Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja

Susi Nurkholidah¹, Angga Andala², Ridha Amalia³
 Dosen Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung^{1,3}
 Kementerian PUPR²

*Corresponding email: susinurkholidah@radenintan.ac.id

Received: Januari 2022

Accepted: Maret 2022

Published: Juli 2022

Abstract: *This research reveals the changing sounds of articles in the Job Creation Law and analysis according to Maslahah Mursalah. The purpose of this research is to find out the parts of the Job Creation Law in Indonesia that are detrimental and have a bad impact on one of the parties (labor). Indonesian government has simplified through an omnibus law in which there are several laws that have been trimmed to make it more efficient. The concept of this omnibus law is in the form of a job creation law that has 11 clusters, one of which regulates employment. Then socialization and study are needed to avoid these conflicts and losses. This research uses a normative juridical approach method, namely research by examining library materials (library research). The conclusion of this study is that changes in the regulations of several articles contained in the Job Creation Law still have a bad impact on workers or workers if applied to the company and its employees. This is inconsistent with the theory of maslahah mursalah, which is to attach importance to the lives of many people or more of detriment than benefits to labor.*

Key words: *Maslahah Mursalah, Job Creation Law, Labor Protection,*

Abstrak: Penelitian ini mengungkap perubahan bunyi pasal-pasal dalam Undang-undang Cipta kerja dan analisis menurut Maslahah Mursalah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagian dari Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia yang merugikan dan memberikan dampak buruk bagi salah satu pihak (tenaga kerja). Pemerintahan Indonesia telah menyederhanakan melalui *omnibus law* yang didalamnya ada beberapa undang-undang yang dipangkas agar lebih efisien. Konsep *omnibus law* ini berupa Undang-undang cipta kerja yang memiliki 11 klaster, salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Maka diperlukan sosialisasi dan telaah untuk menghindari konflik dan kerugian tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan (*library research*). Kesimpulan penelitian ini adalah perubahan peraturan dari beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta kerja masih memberikan dampak yang kurang baik bagi para pekerja atau buruh jika diterapkan dalam perusahaan dan karyawannya. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori masalah mursalah yaitu mementingkan kehidupan banyak orang atau lebih banyak madharatnya dari pada manfaat bagi tenaga kerja.

Kata kunci: *Maslahah Mursalah, Perlindungan Tenaga Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja*

▪ Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang mempunyai regulasi yang banyak. Bahkan

angkanya di tahun 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh

puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, pemerintah akan menyederhanakan 2 (dua) undang-undang besar, yakni Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) guna untuk meningkatkan daya saing dan mendorong investasi di Indonesia.¹ Persoalannya, apakah perubahan regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain, seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi masalah. Bila regulasi banyak yang menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi ini melalui konsep *omnibus law* merupakan langkah yang tepat. Sebab *omnibus law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas kepentingan Negara.

Secara yuridis, ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. Perlindungan tenaga kerja menjadi sangat penting dan menarik dibicarakan setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*omnibus law*) karena berkaitan dengan hak-hak pekerja, dimana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan perusahaan

dan berfungsi melindungi kepentingan pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak perusahaan.

Arah kebijakan pembentukan *omnibus law* tersebut meliputi 3 Undang-undang baru yaitu Undang-undang Cipta Kerja, UU Perpajakan dan UU Pemberdayaan UMKM. Pembentukannya harus sesuai dengan ketentuan pembentukan peraturan perundang-undangan dan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam pembentukannya seperti aktifitas anggota DPR RI.² Pada pada undang-undang Cipta kerja terdapat kluster ketenagakerjaan, yang disederhanakan oleh pemerintah dari 2 (dua) undang-undang menjadi lebih efisien diterapkan, sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang berbenturan dan bertentangan serta mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri. Pengesahan *omnibus law* cipta kerja terkesan sangat buru-buru tanpa mempertimbangkan lebih dalam bagaimana dampak sosial, hukum, dan ekonomi Indonesia ke depan. Beberapa orang pun beranggapan bahwa *omnibus law* cipta kerja sangat menguntungkan pihak-pihak tertentu yaitu para pengusaha yang berinvestasi di Indonesia. Namun kalangan buruh dan tenaga kerja dirugikan.³

² Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia', *Pamator Journal*, 13.1 (2020), 5 <<https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>>.

³ Hanifah Az Zahra and Agus Machfud Fauzi, 'DAMPAK SOSIAL OMNIBUS LAW CIPTA KERJA PERSPEKTIF SOSIOLOGI HUKUM', *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15 (2021), 96

¹ Oleh Osgar and Sahim Matompo, 'Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja', 5 No. 1 (2020), 23.

Permasalahan tersebut terletak pada beberapa pasal, yaitu **pasal 156 terkait uang pesangon dalam Undang-Undang Cipta kerja** No 11 tahun 2020 yang mengurangi nilai pesangon buruh, dari 32 bulan upah menjadi 25 upah (19 dibayar pengusaha dan 6 bulan melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan). Sementara itu, Pasal 167 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengaitkan program pensiun dengan pesangon nyata-nyata dihapus di UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja ini merevisi UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalihnya, karena aturan dan besaran pesangon yang lama dianggap memberatkan pengusaha sehingga investor tidak mau investasi di Indonesia karena tingginya beban biaya perusahaan.⁴ Kemudian terkait kontrak kerja yang ada dalam undang-undang cipta kerja menghapus periode atau masa waktu kontrak pekerja atau PKWT (karyawan kontrak) yang terdapat pada pasal 59 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hal ini membuat PKWT bisa diberlakukan seumur hidup tanpa bisa diangkat menjadi karyawan tetap selamanya. Padahal di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, PKWT atau karyawan kontrak dibatasi kontraknya maksimal 5 tahun dan maksimal 3 periode kontrak.⁵

Dari segi teori, substansi pada pasal-pasal di atas ini kurang memberikan kemanfaatan kepada para buruh/ tenaga

kerja sehingga menyebabkan para buruh atau tenaga kerja menolak adanya Undang-undang Cipta Kerja tersebut. Seharusnya Undang-undang ini memperhatikan beberapa aspek yang menjadi jalan atau ruang bagi para pengusaha untuk tidak menunaikan kewajibannya kepada pekerja/buruh. Karena mengingat dengan dihapusnya beberapa ketentuan pada Undang-Undang Cipta Kerja, maka semakin mendeskripsikan posisi buruh atau tenaga kerja yang saat ini banyak menerima kenyataan yang tidak adil oleh para pengusaha.⁶ Dari persoalan tersebut di atas, menjadikan penulis perlu menelaah lebih lanjut lagi melalui penelitian dengan judul Tinjauan *Masalah Mursalah* Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Metode Penelitian merupakan salah satu cabang ilmu pengetahuan yang di dalamnya membahas mengenai cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai sebuah data yang akurat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normative dan Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*), yaitu pendekatan yang menggunakan cara menelaah dan menganalisis semua undang-undang atau regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁷ Adapun Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian

<<https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10294>>

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan, *Tentang Cipta Kerja Pasal 88C*.

⁵ *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

⁶ Fajar Kumiawan, 'Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangin Kepada Pekerja Yang Di PHK', *Panorama Hukum*, 5 (2020), 10.

⁷ S H Bachtiar, Oksidelfa Yanto, and M H Penyunting, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. ke 1 (Tangerang: UNPAM PRESS, 2018). h. 10

ini, penulis menggunakan teknis pengumpulan data kepustakaan (dokumen), yaitu kegiatan mengkaji berbagai informasi tertulis mengenai hukum dan menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi kepada penulis.⁸

▪ Pembahasan

1. Upaya Pemerintah dalam Pelindungan Tenaaga Kerja

Upaya pemerintah untuk merubah beberapa pasal dalam Undang-undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang masuk pada Undang-undang cipta kerja, tidak sepenuhnya disetujui oleh masyarakat khususnya tenaga kerja atau buruh. Pada Pasal 89 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengganti ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan bahwa perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan yaitu masa kerja dari 32 bulan upah menjadi 25 upah (19 dibayar pengusaha dan 6 bulan melalui Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan). Perubahan tersebut merupakan salah satu upaya untuk menghapuskan perhitungan uang penghargaan pada masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya. Hal tersebut berdampak kepada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan merugikan pekerja. Pemutusan ini akan mengancam semua pekerja karena biaya untuk memecat dinilai murah ketimbang harus terus-menerus menggaji buruh yang mana dalam hal ini tidak ada kepastian dalam kerja. Aturan yang merugikan para

pekerja dalam pasal ini sama sekali tidak sesuai dengan masalah kemaslahatan yang dirasakan, karena dalam masalah *ad-dharuriyyah* yang seharusnya dijaga beberapa diantaranya harta, jiwa dan keluarga, sehingga apabila pekerja dirugikan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) masalah tersebut akan rusak/hilang.

2. Pelindungan Tenaaga Kerja Kajian Masalah Mursalah

Kata *maslahah* dari segi bahasa berarti manfaat, yaitu sesuatu yang memberi faedah atau guna. Kata ini terambil dari kata *shalaha* yang berarti baik. Kata ini dipakai untuk menunjukkan orang, benda atau keadaan yang dipandang baik.⁹ Sedangkan kata mursalah menurut bahasa berarti terputus atau terlepas. Sedangkan pengertian secara istilah, ulama ushul memberikan beragam batasan terhadap masalah mursalah. Amir Syarifuddin mengumpulkan sejumlah definisi dari berbagai ulama usul sebagai berikut:¹⁰

Al-Ghazali dalam kitab *al-Mustashfa*, merumuskan definisi *maslahah mursalah* adalah

من مل يشهد له من الشرع ابلطالن وال
بالعتبار نص معنى

“Apa-apa (*maslahah*) yang tidak ada bukti baginya dari *syara'* dalam bentuk *nash* tertentu yang membatalkannya dan tidak ada yang memperhatikannya”

Abd al-Wahhab al-Khallaf memberikan rumusan berikut:

⁹ Mukhsin Nyak Umar, *Al-Maslahah Al-Mursalah*, ed. by Maizuddin (Banda Aceh: Turats, 2017).h. 140

¹⁰ Umar. H. 141

⁸ Bachtiar, Yanto, and Penyunting.h. 140

اهنا مصلحة مل یرد عن الشارع دليل
العتبارها او اللغاءها

“*Al-Maslahah al-Mursalah dan Kesesuaiannya dengan Maslahah mursalah ialah masalah yang tidak ada dalil syara' datang untuk mengakuinya atau menolaknya*”

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ulama dapat dilihat substansi masalah mursalah sebagai berikut: Adanya sesuatu yang dipandang mengandung masalah atau bermanfaat dan membawa kebaikan pada kehidupan manusia menurut akal sehat. Dengan masalah, kehidupan manusia menjadi lebih baik dan mudah serta terhindar dari kesulitan dalam menjalani kehidupan. Masalah tersebut tidak bertentangan dengan nash syariat dan bahkan sejalan dengan tujuan atau maqashid al-syariah. Masalah tersebut tidak dibicarakan oleh nash syariat, baik dari Alquran maupun hadis berkenaan dengan penolakannya atau perhatian terhadapnya¹¹

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT dalam pasal 59 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja PKWT maksimal 3 tahun, setelahnya perusahaan wajib mengangkatnya sebagai karyawan tetap. Namun dalam Undang-undang Cipta kerja, hal itu dihapus walaupun tidak sepenuhnya, namun dampak ini akan membuat PKWT bisa diberlakukan seumur hidup tanpa bisa diangkat menjadi karyawan tetap selamanya. Hal ini berarti jika sebelum perubahan pasal terjadi, setelah pekerja menjalani kontrak maksimal 5 tahun, maka dia memiliki harapan diangkat menjadi karyawan tetap jika mempunyai

kinerja yang baik. Namun setelah pasal tersebut berubah, potensi menjadi karyawan kontrak selamanya bisa saja terjadi dan menyebabkan ketidakharmonisan bekerja dari tenaga kerja itu sendiri. Berdasarkan persoalan tersebut, menurut perspektif *maslahah mursalah* maka pasal UU cipta kerja ini belum mengarah ke kebaikan banyak orang terutama tenaga kerja. *Maslahah mursalah* sebagai metode hukum yang mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai akses secara umum dan kepentingan tidak terbatas, tidak terikat. Artinya *maslahah mursalah* merupakan kepentingan yang diputuskan bebas, tetapi tetap terikat pada konsep syari'ah yang mendasar.

Al-Ghazali menjelaskan bahwa syarat masalah mursalah adalah sebagai berikut:

- a. Kemaslahatan tersebut berada dalam kategori dharuriyah (kebutuhan pokok) yaitu yang terdapat lima kebutuhan (menjaga akal, menjaga jiwa, menjaga harta, menjaga keluarga dan menjaga agama),
- b. Kemaslahatan tersebut harus diyakini secara pasti artinya bukan kemaslahatan yang bersifat dugaan. Jika tidak diyakini kepastiannya mengandung maslahat, maka masalah mursalah ini tidak dapat digunakan,
- c. Kemaslahatan tersebut dipandang berlaku secara umum, artinya bukan untuk kelompok atau individual.
- d. Kemaslahatan harus sejalan dengan tujuan yang disyariatkan oleh agama islam.¹²

Penerapan pasal 89 UU Cipta Kerja terkait upah dan aturan UU Cipta kerja

¹¹ Umar.h. 143

¹² Umar.h. 148

yang menghapus pasal 59 UU No.13 tahun 2003 UU Ketenagakerjaan tentang PKWT, pada awalnya bertujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja/buruh nyatanya belum bisa diterima oleh masyarakat atau tenaga kerja itu sendiri. Hal ini termasuk ke dalam masalah dengan bentuk *al-maslahab al-daruriyyah* yang artinya kemaslahatan yang berhubungan dengan kebutuhan pokok manusia baik dunia maupun akhirat,¹³ *al-Maslahab al-tahsiniiyyah* yaitu kemaslahatan yang bersifat pelengkap berupa keleluasaan yang dapat melengkapi kemaslahatan sebelumnya dan berkaitan juga dengan bentuk masalah lainnya yaitu *al-Maslahab al-ammah* (kemaslahatan umum yang menyangkut kepentingan orang banyak. Hal ini terjadi karena perubahan pasal yang masuk kedalam Undang-undang cipta kerja belum sepenuhnya membawa maslahat atau kebaikan untuk orang banyak terutama tenaga kerja yang harus mengikuti peraturan tersebut dan pasal yang berubah ini masih membawa kemadharatan bagi masyarakat terutama tenaga kerja.

▪ Penutup

Perubahan pasal-pasal dalam undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang sebelumnya terdapat pada undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengakibatkan kerugian pada pekerja atau buruh. Hal tersebut karena beberapa pasal dikaitkan dengan cara pemerintah memihak kepada perusahaan-perusahaan yang menerapkan peraturan tersebut. Pasal 89 ayat (4) dan (5) Undang-

Undang Cipta Kerja yang mengganti ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan bahwa perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan yaitu masa kerja dari 32 bulan upah menjadi 25 upah. Sedangkan UU Cipta Kerja juga menghapus persoalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT pada pasal 59 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi tenaga kontrak selamanya. Persoalan ini merugikan tenaga kerja karena tidak ada kepastian dalam posisi atau status bekerjanya. Menurut tinjauan *maslahab mursalah*, hal tersebut belum memenuhi syarat-syarat *maslahab* itu sendiri, di dalam persyaratan *maslahab mursalah* disebutkan bahwa masalah tersebut adalah masalah yang bersifat umum, bukan untuk kepentingan perorangan, tetapi untuk orang banyak. Perubahan dan penghapusan pasal di atas merupakan bentuk *al-maslahab al-daruriyyah* yang artinya kemaslahatan yang berhubungan dengan kebutuhan pokok manusia baik dunia maupun akhirat, *al-Maslahab al-tahsiniiyyah* yaitu kemaslahatan yang bersifat pelengkap berupa keleluasaan yang dapat melengkapi kemaslahatan sebelumnya dan *al-Maslahab al-ammah* (kemaslahatan umum yang menyangkut kepentingan orang banyak.

▪ Pustaka Acuan

- Arifuddin Muda harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.ke. I, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Asriaty, 'Penerapan Masalah Mursalah Dalam Isu-Isu Kontemporer', *Madania*, 19 No. 1, 2015.
- Bachtiar, S H, Oksidelfa Yanto, and M

¹³ Asriaty, 'Penerapan Masalah Mursalah Dalam Isu-Isu Kontemporer', *Madania*, 19 No. 1 (2015), 5.

- H Penyunting, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. ke 1, Tangerang: UNPAM PRESS, 2018.
- Fajar Kurniawan, 'Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangin Kepada Pekerja Yang Di PHK', *Panorama Hukum*, 5,2020.
- Ketenagakerjaan, Kementerian, *Tentang Cipta Kerja Pasal 88C*
- Osgar, Oleh, and Sahim Matompo, 'Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja', 5 No. 1, 2020.
- Prabowo, Adhi Setyo, Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia', *Pamator Journal*, 13.1, 2020.
- Umar, Mukhsin Nyak, *Al-Maslahah Al-Mursalah*, ed. by Maizuddin, Banda Aceh: Turats, 2017.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*
- Zahra, Hanifah Az, and Agus Machfud Fauzi, 'Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum', *Adliya: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15, 2021.