

Tinjauan Hukum Islam Tentang Pasal 88 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tanggung Jawab Suami Dalam Keluarga

*Revananza Razavi Setiawan¹, Sofia Gussevi², Azi Ahmad Tadjudin³

¹⁻³ STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta

Email Korespondensi: revanrs.9a@gmail.com

Received: 20/01/2025

Revised: 25/03/2025

Accepted: 25/03/2025

Published: 26/03/2025

Abstract

This study aims to describe how the role of Islamic law in reviewing the Job Creation Law has an impact on the husband's responsibility towards his family. This is the basis for why the theme was chosen as the object of research. The method used in this study is descriptive qualitative. The data collection technique used in this study is Library Research. Where research data is collected from various studies, journals, fiqh books to comparative analysis between one law and another. Based on the findings, several factors and impacts were found due to the enactment of the Job Creation Law. Based on the results of the data analysis, several concepts of the Job Creation Law were found related to wage provisions. First, according to article 88C, the amount of the minimum wage is determined by the Governor. Second, according to article 88B, wages are obtained based on units of time and results. Third, the nominal amount of the minimum wage obtained by workers, if referring to article 88C as the wage is determined by the Governor, then the determination of the wage is based on considerations of economic conditions, inflation and certain indices. This policy is stated in the next article, namely article 88D. If we look at it from the perspective of Islamic law, then the provisions of wages use the theory of ijarah, in which all the terms and conditions must be met. Starting from the contract, the terms and conditions, as well as things that can cancel the ijarah itself.

Keywords: Islamic Law; Article 88 of Law No. 6 of 2023; Husband's Responsibility in the Family.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana peran hukum Islam dalam meninjau UU Cipta Kerja yang berdampak terhadap tanggung jawab suami terhadap keluarganya. Ini menjadi landasan mengapa tema tersebut diangkat sebagai objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Library Research*. Yang mana data penelitian dihimpun dari berbagai penelitian, jurnal, kitab *fiqh* sampai analisa komparasi antara undang-undang satu dengan undang-undang lainnya. Berdasarkan hasil temuan, didapati beberapa faktor dan dampak yang terjadi akibat diberlakukannya UU Cipta Kerja ini. Berdasarkan hasil analisa data ditemukan beberapa konsep UU Cipta Kerja terkait ketentuan pengupahan. Pertama, menurut pasal 88C besaran upah minimum ditentukan oleh Gubernur. Kedua, menurut pasal 88B upah diperoleh berdasarkan satuan waktu dan hasil. Ketiga, besaran nominal upah minimum yang diperoleh pekerja, jika mengacu terhadap pasal 88C sebagaimana upah tersebut ditentukan oleh Gubernur, maka penetapan upah tersebut berdasarkan pertimbangan kondisi ekonomi, inflasi dan indeks tertentu. Kebijakan ini tertuang pada pasal selanjutnya yaitu pasal 88D. Jika kita melihat dalam perspektif hukum Islam, maka ketentuan upah menggunakan teori *ijarah*, yang mana semua syarat dan ketentuannya harus dipenuhi. Mulai dari akadnya, syarat dan rukunnya, juga hal-hal yang dapat membatalkan *ijarah* itu sendiri.

Kata Kunci: Hukum Islam; Pasal 88 UU No. 6 Tahun 2023; Tanggung Jawab Suami dalam Keluarga.

PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwa negara memiliki tujuan untuk memberi jaminan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Implementasinya tercantum dalam bermacam-macam ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya di bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal kehidupan sehari-hari, berbagai kebutuhan manusia yang menuntut keterlibatan pada dunia kerja. Bekerja merupakan sebuah metode untuk individu agar mendapatkan pemasukan guna mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara bekerja di bawah supervisi orang lain atau dengan upaya mandiri. Pekerja merupakan bagian integral dari Hukum Ketenagakerjaan, yang mempunyai peran krusial dengan tujuan pembangunan nasional. Selain itu, pekerja juga sebagai penggerak utama pada proses produksi, yang mempunyai peran vital untuk menghasilkan produk, dalam keseluruhan proses produksi itu semua menjadi faktor penting, berbeda dengan sumber daya yang lain seperti air, bahan mentah, dan tanah. Dengan demikian, perlindungan serta peningkatan pada kesejahteraan pekerja menjadi aspek penting untuk mendukung tujuan negara Indonesia.¹

Pada akhirnya, UU Cipta Kerja resmi disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang pada tanggal 21 Maret 2023. Banyak masyarakat yang beropini kontra tentang hal tersebut, mulai dari proses RUU Cipta Kerja sampai dengan disahkannya UU No. 6 Tahun 2023. Bahkan opini-opini publik tersebut sudah sedari awal pembentukan RUU *Omnibus law* yang disebabkan oleh pembatasan dalam pengerjaannya yang hanya 100 hari oleh Presiden Jokowi dan tidak pula menyangkutpautkan pihak yang banyak dalam pembentukannya.

Munculnya sebuah norma hukum dalam masyarakat disebabkan oleh hadirnya kebutuhan dari masyarakat itu sendiri. Layaknya al-Qur'an dan hadis yang turun karena sebelumnya terdapat sebab. Sebagai negara plural dari seluruh penjuru, Indonesia mempunyai banyak peraturan perundang-undangan yang tidak selalu berbentuk Undang-Undang. Hal tersebut menggambarkan bahwa negara mengakomodir aspirasi dari masyarakat sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Sebagai contohnya yakni umat Islam, tentang perkara keperdataan, maka negara membangun suatu lembaga peradilan yang hanya memutus perkara-perkara umat Islam saja yaitu Pengadilan Agama. Islam sudah mengatur permasalahan dalam kehidupan umatnya dari yang terkecil hingga yang terbesar, salah satunya mengenai nafkah. Walaupun mempunyai penafsiran yang berbeda dalam pelaksanaan siapa yang bertanggungjawab terhadap nafkah dari satu dengan lainnya.

Pengertian nafkah secara bahasa adalah biaya membiayai atau belanja. Sedangkan secara terminologis yaitu mencukupi sandang, pangan, serta papan untuk yang menjadi tanggungannya.² Adapun pada buku syariat Islam, kata nafkah memiliki makna seluruh biaya hidup yang menjadi hak istri serta anak-anak dalam hal sandang, pangan, dan papan serta berbagai kebutuhan pokok yang lain, bahkan sekalipun istri itu merupakan seorang perempuan yang kaya raya.³

¹ Fajar Kurniawan dan Wisnu Aryo Dewanto. (2020). "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK". *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1, h. 63-76.

² Mujahidin Muhayan. (2005). *Fikih Wanita Hamil*. Jakarta: Qishti Press.

³ Abdurrahman. (1992). *Perkawinan Dalam Syariat Islam*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hairul Huda mengambil pengertian kemudian menyimpulkan arti nafkah dari beberapa kamus bahasa Arab yaitu semua bekal yang berbentuk materi oleh suami yang diberikan pada sang istri untuk mencukupi kehidupan sehari-hari. Pemberian itu mempunyai sifat wajib sebagai bentuk dari tanggung jawab karena telah menjadi kepala keluarga.⁴

Dalam konsep Islam, tanggung jawab ekonomi itu jatuh pada pundak sang suami sebagai kepala keluarga, walaupun hal tersebut tidak menutup kemungkinan apabila sang istri ingin menolong suami dalam menanggung beban tersebut.⁵ Namun, secara normatif, Islam lebih menitikberatkan kewajiban dalam hal memberi nafkah kepada laki-laki sebagaimana tercantum pada sebagian surat dalam al-Qur'an, salah satunya yaitu dalam surah al-Baqarah ayat 233:

... وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ...

Dan kewajiban (atas) ayah menanggung makan dan pakaian mereka (anak&istri) dengan cara yang patut.

Secara khusus, persoalan nafkah telah diatur pada sebagian peraturan perundang-undangan dalam substansi yang sama di mana kewajiban memberi nafkah ditanggungkan pada laki-laki yakni sebagai suami atau sekaligus ayah. Hal tersebut berarti bahwa secara universal baik dari sisi keagamaan ataupun dalam hukum positif Indonesia bahwa kewajiban memberi nafkah yaitu tugas untuk laki-laki.

Pengaturan nafkah dalam Kompilasi Hukum Islam (KHI) terdapat dalam Pasal 80 ayat (2) dan ayat (4) KHI, yakni suami wajib melindungi sang istri sekaligus memberikan seluruh kebutuhan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuan atau penghasilannya, seperti hal-hal di bawah ini yang ditanggungkan kepada suami:

1. Nafkah, *kiswah*, serta tempat tinggal untuk istri;
2. Biaya rumah tangga, biaya perawatan, serta biaya pengobatan untuk istri dan anak;
3. Biaya pendidikan untuk anak.

Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji secara *Library Research* berdasarkan Hukum Islam maupun hukum positif di Indonesia mengenai dampak implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap tanggung jawab suami dalam keluarga.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menarik judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pasal 88 UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Tanggung Jawab Suami Dalam Keluarga”. Dengan penelitian ini, diharapkan mampu memberi pengetahuan tambahan kepada masyarakat untuk mempertimbangkan aspek-aspek tertentu dalam memahami konsep Undang-Undang Cipta Kerja dan sadar akan tanggung jawab atas kewajiban untuk memberikan nafkah kepada keluarga terutama suami/ayah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian normatif yang berjenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mempunyai tujuan menerangkan dengan jelas dan lengkap untuk sebuah persoalan yang akan diteliti atau menerangkan fakta berlandaskan cara pandang ketika dilakukannya penelitian. Penelitian ini memiliki tugas utama yaitu untuk menerangkan segala sesuatu secara apa adanya. Bahan hukum primer untuk penelitian deskriptif yakni mengambil peraturan dari perundang-undangan yang mempunyai sangkut paut yang begitu erat dengan topik pembahasan terhadap penelitian

⁴ Hairul Hudaya. (2013). “Hak Nafkah Isteri (Perspektif Hadis dan Kompilasi Hukum Islam)”. *Muadalah* 1, no. 1, h. 25-35.

⁵ Ahmad Rofiq. (1995). *Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.

ini. Sedangkan bahan hukum sekunder untuk penelitian ini yaitu jurnal, buku, karya ilmiah yang lain dan artikel yang berasal dari internet. Segala bahan-bahan hukum tersebut digabungkan dengan metode studi kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ijarah

Al-Ijarah merupakan asal kata dari *al-Ajru* yang bermakna *al-'Iwad* atau upah, imbalan, jasa, atau sewa.⁶ *Al-Ijarah* juga merupakan satu di antara yang lain dalam hal muamalah untuk mencukupi kebutuhan hidup manusia, semisal menjual jasa. kontrak mengontrak, sewa menyewa, dan lain sebagainya. Sedangkan secara terminologi mesti menyebutkan sebagian pendapat dari para ulama, antara lain:

- 1) Menurut Ali al-Khafif, *al-Ijarah* yaitu transaksi untuk sesuatu yang berguna dengan imbalan.⁷
- 2) Menurut ulama Syafi'iyah, *al-Ijarah* ialah transaksi untuk suatu manfaat yang dimaksud, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.⁸
- 3) Menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah, *al-Ijarah* yaitu pemilikan sebuah manfaat yang diizinkan dalam waktu tertentu dengan imbalan.⁹

Menurut H. Moh. Anwar *Ijarah* adalah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) terhadap orang lain melalui syarat '*iwad* (penggantian/balas jasa) yang berwujud uang maupun barang yang ditetapkan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *ijarah* itu memerlukan hadirnya dua pihak yakni pihak yang menyediakan jasa serta yang memberikan upah.

Hukum Islam memiliki istilah untuk pihak yang menyewakan yaitu *mu'ajjir*, adapun pihak yang menyewa yaitu *musta'jir*, kemudian benda yang diistilahkan yakni *ma'jur* serta imbalan atau uang sewa atas penggunaan manfaat barang yaitu *ajran* atau *ujrah*. Sebagaimana perjanjian pada umumnya, sewa-menyewa ialah perjanjian yang bersifat konsensual (kesepakatan). Perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yakni ketika upah-mengupah atau sewa-menyewa berlangsung. Jikalau akad telah berlangsung, maka orang yang menyewakan (*mu'ajjir*) wajib memberikan barang (*ma'jur*) terhadap penyewa (*musta'jir*).¹⁰

Berdasarkan sejumlah definisi di atas, maka pembatasan *ijarah* tidak diperbolehkan dengan syarat. Tidak boleh memalingkan akad pada *ijarah*, kecuali terdapat unsur manfaat, dan akad *ijarah* tidak diberlakukan untuk pepohonan yang dipanen buahnya.

Menurut jumhur ulama berpendapat bahwa rukun *ijarah* terdapat 4 di antaranya yaitu:

- 1) *Sighat al-'Aqad* (Ijab dan qabul)
- 2) *Al-Aqidayn* (Kedua orang yang bertransaksi)
- 3) *Al-Ujrah* (Upah/sewa)
- 4) *Al-Manafi'* (Manfaat sewa)

Adapun dasar hukum *ijarah* yang lazim digunakan para ulama adalah berdasarkan pada al-Qur'an dan hadis sebagai berikut:

- 1) Al-Qur'an
Terdapat di dalam Q.S. ath-Thalaq: 6

⁶ Sayyid Sabiq. (1971). *Fiqh Sunnah*. Beirut: t.p.

⁷ Ali Al-Khafif. (t.th). *Ahkamal Mu'amalat Al-Shar'iyah*. Beirut: Dar al-Fikr.

⁸ Al-Khatib Al-Sharbayni. (1978). *Mughni Al-Muhtai*. Beirut: Dar al-Fikr.

⁹ Qudamah, Ibnu. (t.th). *Al-Mughni*. Riyyadh: Maktabah al-Rashidah.

¹⁰ Suhrawardi K Lubis. (2000). *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

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

2) Hadis

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَلَمْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ

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

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

- 1) *Ijarah* manfaat atau *al-Ijarah al-Manfa'ah* yaitu yang berkaitan dengan sewa aset maupun properti, seperti pemindahan hak untuk digunakan dari aset maupun properti tertentu terhadap orang lain dengan upah biaya sewa. Contohnya pada penyewaan kendaraan, toko, rumah, pakaian, dan lain sebagainya. Dengan demikian, *mu'jir* yang memiliki benda-benda tertentu kemudian *musta'jir* yang memerlukan benda tertentu dan antara keduanya terjadi kesepakatan, di mana *mu'jir* memperoleh imbalan tertentu dari *musta'jir* lalu *musta'jir* memperoleh manfaat dari benda yang disewa.
- 2) *Ijarah* yang bersifat pekerjaan atau disebut dengan *al-Ijarah ala al-'Amal* yaitu menyuruh seseorang untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Menurut para ulama *fiqh* untuk *Ijarah* model ini, hukumnya diperbolehkan jikalau jenis pekerjaan tersebut jelas, misal tukang jahit, tukang sepatu, buruh bangunan, buruh pabrik, dan lain sebagainya. Terdapat dua sifat pada *Ijarah* ini yakni bersifat pribadi dan bersifat serikat. Contoh yang bersifat pribadi yaitu memberi upah kepada satu orang asisten rumah tangga, sedangkan contoh untuk yang bersifat serikat yakni sekelompok orang atau seseorang yang menawarkan jasa untuk keperluan banyak orang, seperti buruh pabrik, tukang jahit, dan tukang sepatu.

Jikalau orang yang disuruh bekerja itu bersifat pribadi, maka semua pekerjaan yang ditetapkan menjadi tanggung jawabnya. Namun, para ulama *fiqh* telah sepakat jika objek yang dikerjakannya itu rusak ditanggannya, bukan karena kesengajaan atau kelalaian, maka tidak boleh menuntut tuk ganti rugi dan jika sebaliknya maka wajib mengganti rugi.

UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja ini termasuk pada *omnibus law* yang mencakup bermacam-macam klaster. Walaupun terdapat pro serta kontra pada masyarakat, namun pemerintah tetap meneruskan pengesahan UU ini. Cipta Kerja merupakan cara penciptaan pekerjaan melalui usaha perlindungan, kemudahan, serta pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Tujuan dari pembentukan pasal 3 pada Undang-Undang Cipta Kerja untuk:

- 1) Meningkatkan dan menciptakan lapangan kerja dengan cara memberi kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan terhadap koperasi sekaligus UMKM dan industri serta perdagangan nasional sebagai cara agar mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang sangat luas dan selalu memperhatikan keseimbangan serta kemajuan antar daerah pada kesatuan ekonomi nasional;

- 2) Menjamin setiap warga negara mendapatkan pekerjaan, serta memperoleh perlakuan serta imbalan yang adil sekaligus layak dalam hubungan kerja;
- 3) Melakukan penyesuaian dari bermacam-macam sisi pengaturan yang bersangkutan dengan penguatan, perlindungan, serta keberpihakan bagi koperasi, UMKM, dan industri nasional; dan
- 4) Melakukan penyesuaian dari bermacam-macam sisi pengaturan yang bersangkutan dengan peningkatan ekosistem investasi, percepatan, serta kemudahan proyek strategis nasional yang berfokus kepada kepentingan nasional yang berdasarkan pada teknologi nasional dan ilmu pengetahuan dengan berpedoman terhadap haluan ideologi Pancasila.

Dalam rangka mencapai tujuan pada Pasal 4 sebagaimana yang ada dalam Pasal 3, Undang-Undang Cipta Kerja ruang lingkupnya yaitu mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi:

- 1) Peningkatan ekosistem investasi serta kegiatan berusaha;
- 2) Ketenagakerjaan;
- 3) Kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM;
- 4) Kemudahan berusaha;
- 5) Dukungan riset dan inovasi;
- 6) Pengadaan tanah;
- 7) Kawasan ekonomi;
- 8) Investasi pemerintah pusat serta percepatan proyek strategis nasional;
- 9) Pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan
- 10) Pengenaan sanksi.

Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023 pasal 1 ayat 2 menerangkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan guna mendapatkan barang serta jasa baik untuk mencukupi keperluan sendiri ataupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sejalan dengan definisi ketenagakerjaan secara umum. Tenaga kerja atau *menpower* mencakup penduduk yang telah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta mereka yang melaksanakan pekerjaan lain sambil mengurus rumah tangga. Definisi tenaga kerja juga mencakup buruh yang terlibat dalam hubungan kerja serta tenaga kerja yang belum bekerja. Sementara itu, pekerja atau buruh yaitu individu yang bekerja dengan memperoleh imbalan atau upah dalam bentuk lain. Dengan demikian, pekerja atau buruh dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja.¹¹

Kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah saat ini masih menghadapi berbagai kendala, terutama karena belum adanya keseragaman upah, baik di tingkat regional (provinsi atau kabupaten/kota) maupun secara nasional. Dalam menentukan kebijakan pengupahan, diperlukan pendekatan yang sistematis, baik dari aspek makro ataupun mikro, sejalan dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, terutama dalam hal peningkatan produksi, perluasan kesempatan kerja, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan keperluan hidup minimal mereka. Melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, upah minimum ditetapkan berdasarkan keperluan hidup yang layak, dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang mencakup:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

¹¹ Hardijan Rusli. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

Dasar hukum upah juga dapat dipahami dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 di antaranya yaitu:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan yang mencukupi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menentukan kebijakan pengupahan sebagai salah satu cara mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu:
 - a. Upah minimum;
 - b. Struktur serta skala upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. Bentuk serta cara pembayaran upah;
 - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Lahirnya UU Cipta Kerja yang mempunyai tujuan utama dalam sektor ekonomi, memunculkan ancaman bagi keberlanjutan lingkungan hidup. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang mengubah politik hukum mendasar mengenai lingkungan hidup di antaranya yaitu¹²:

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

Permasalahan *Omnibus Law* Cipta Kerja tidak terbatas terhadap perlindungan lingkungan hidup, secara materiil masih banyak ketentuan lainnya yang mendapatkan respon negatif dari masyarakat. Dari beberapa pihak serta masyarakat menganggap sebagian materi muatan yang terdapat pada UU Cipta Kerja telah melanggar konstitusi. Hal tersebut bisa dilihat pengujian UU Cipta Kerja yang sudah diajukan ke Mahkamah Konstitusi. Berikut ini data permohonan pengujian UU Cipta Kerja yang sudah diajukan ke Mahkamah Konstitusi beserta dengan amar putusannya per 7 Oktober 2022.

¹² Hario Danang Pambudhi dan Ega Ramadayanti. (2021). "Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Untuk Mendukung Keberlanjutan Ekologis". *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia* 7, no. 2, h. 297-322.

Tabel 2.1. Perkara Pengujian UU Cipta Kerja terhadap UUD 1945

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

Sumber data: Diolah

Berdasarkan tabel di atas, setidaknya terdapat 19 persoalan yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi, baik itu pengajuan pengujian materiil ataupun pengujian formil UU Cipta Kerja. Namun dari 19 Putusan di atas, hanya 1 amar putusan yang dikabulkan sebagian. Sisanya yaitu 3 “ditarik kembali”, serta sebanyak 15 amar putusan “tidak dapat diterima”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya UU Cipta Kerja memunculkan problematika baik secara materiil ataupun formil.

Peran Suami Di Dalam Rumah Tangga

Sudah sepatutnya bahwa suami merupakan kepala rumah tangga, dan istri adalah ibu rumah tangga. Hal ini merupakan suatu normatif pada umumnya. Problemnya adalah apa yang dimaksud dengan kepala rumah tangga dan apa yang dimaksud dengan ibu rumah tangga. Kebanyakan masyarakat meyakini bahwa tugas “kepala rumah tangga” adalah mengurus urusan-urusan besar dalam rumah tangga; seperti, mencari nafkah, menjaga kerukunan rumah tangga dan hubungan dengan masyarakat, juga persoalan-persoalan sosial yang berhubungan dengan rumah tangga. Selain itu, peran ibu rumah tangga ialah memiliki tugas-tugas pengaturan rumah tangga berskala kecil. Misalnya, mengatur keuangan rumah tangga, mengurus kebutuhan rumah tangga; mulai dari urusan dapur hingga urusan kebutuhan dan keperluan anak.¹³

Keluarga dapat dianggap sebagai miniatur dari suatu sistem pemerintahan, yang membutuhkan pemimpin dengan tujuan untuk menciptakan negara yang aman, maju, serta sejahtera. Begitu pun layaknya keluarga, seorang kepala keluarga harus bisa menciptakan keluarga yang dicita-citakan yakni keluarga yang *sakinah, mawaddah wa rahmah*.

¹³ Daudin, Sulaiman, Majid. (1996). *Hanya Untuk Suami*. Jakarta: Gema Insani.

Perlu diketahui, Allah SWT. menganugerahkan kepemimpinan terhadap suami yang tidak boleh menjadikan dirinya semena-mena. Paradigma seorang pemimpin ialah pelayan, maka dalam konteks kekeluargaan, kepala keluarga harus bisa melayani keluarganya dengan baik sehingga terciptanya hubungan harmonis di dalamnya.

Meskipun suami menjadi pemimpin dalam keluarga, namun kepemimpinan di sini tidak mencapai kememutlakkan seorang istri untuk tunduk sepenuhnya. Istri tetap memiliki hak untuk berdiskusi atau tawar-menawar mengenai keinginan dengan suami berdasarkan argumen-argumen rasional-kondisional. Kepemimpinan suami terhadap keluarganya tidak menutup hak-hak mereka dalam semua hal. Adapun hak-hak yang harus dipenuhi oleh suami kepada istrinya:

- 1) Hak memberi maharnya secara utuh

Hal ini berdasarkan firman Allah dalam Q.S. an-Nisa: 4

وَأْتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً...

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

- 2) Mendapatkan Nafkah

Istri berhak mendapatkan nafkah dari suaminya. Sekalipun istrinya merupakan orang kaya raya, secara umum nafkahnya termasuk memberi makanan serta pakaian.

- 3) Mendapatkan kasih sayang (pergaulan) dengan semaksimal mungkin

Secara naluri perempuan memang mempunyai perasaan yang halus, namun mudah marah. Oleh sebab itu, perempuan berhak memperoleh perlakuan yang lembut dari sang suami ketika menghadapinya. Itu pula yang Rasulullah Saw. lakukan kepada para istrinya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, UU Cipta Kerja melalui metode *Omnibus Law* telah merusak konsep pembentukan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. UU Cipta Kerja ini merevisi beberapa pasal yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan. Tak hanya itu, bahkan ada beberapa perubahan redaksi bahkan hingga penghapusan poin-poin di dalam pasalnya. UU Cipta Kerja ini yang bersifat multi sektoral dibentuk dengan waktu yang sangat singkat atas nama kepentingan oligarki sehingga mengenyampingkan hukum positif yang berlaku serta hak-hak warga negara, salah satunya partisipasi. UU Cipta Kerja beserta aturan pelaksana pada sektor ketenagakerjaan telah mengancam nasib para pekerja dengan mengatur sistem kerja kontrak seumur hidup, politik upah murah, PHK secara sepihak oleh pengusaha, dan lain sebagainya. Bahkan melalui uji perkara formil dan materiil, UU Cipta Kerja ini dinilai telah bertentangan dengan UUD 1945 yang seharusnya kita tahu bahwa apabila suatu undang-undang bertentangan dengan UUD maka secara absolut statusnya adalah batal demi hukum.

Dalam hukum Islam, sistem pengupahan melalui teori *ijarah*. Dalam upah mengupah, pekerjaan yang dilakukan harus memenuhi beberapa syarat. Dalam rukun upah mengupah, *ma'qud alaih* (sesuatu yang menjadi objek) yaitu pekerjaan yang diperbolehkan menurut Islam, dan akad atau transaksinya harus berlangsung sesuai dengan ketentuan Islam. Dalam Q.S. al-Baqarah: 233 menjelaskan bahwa setelah seseorang mempekerjakan orang lain, mereka sebaiknya memberikan upah. Dalam konteks ini, menyusui merupakan bentuk pengambilan manfaat dari orang yang dipekerjakan, yaitu jasa seorang ibu yang menghasilkan air susu. Oleh karena itu, kewajiban ayah adalah memberikan makanan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang baik. Namun berbeda halnya dengan UU Cipta Kerja, sering kali para pekerja sudah

menjalankan kewajiban sesuai dengan ketentuan perusahaan, akan tetapi dalam mendapatkan haknya yaitu gaji, sering kali mereka menerima dibawah ketentuan atau tidak sesuai dengan kesepakatan pada perjanjian kerja yang telah dibuat. Banyak alasan yang selalu dibuat oleh pihak perusahaan sehingga dengan berat hati para pekerja menerima kezaliman-kezaliman tersebut. Bukan mereka takut pada pihak korporat, namun mereka mempertimbangkan apabila melawan, justru akan berimbas pada nasib status kepegawaiannya. Belum lagi karena diberlakukannya UU Cipta Kerja ini yang terkesan dinilai mendukung pihak pengusaha apabila kita mencermati beberapa pasal di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 1992. *Perkawinan Dalam Syariat Islam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Khafif, Ali. t.th. *Ahkamal Mu'amalat Al-Shar'iyah*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Al-Sharbayni, Al-Khatib. 1978. *Mughni Al-Muhtai*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Daudin, Sulaiman, Majid. 1996. *Hanya Untuk Suami*. Jakarta: Gema Insani.
- Hudaya, Hairul. 2013. "Hak Nafkah Istri (Perspektif Hadis dan Kompilasi Hukum Islam)." *Muadalah* 1, no. 1, h. 25-35.
- Kurniawan, Fajar, and Wisnu Aryo Dewanto. 2020. "Problematisasi Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Kluster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK." *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1, h. 63-76.
- Lubis, Suhrawardi K. 2000. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Muhayan, Mujahidin. 2005. *Fikih Wanita Hamil*. Jakarta: Qishti Press.
- Pambudhi, Hario Danang, and Ega Ramadayanti. 2021. "Menilai Kembali Politik Hukum Perlindungan Lingkungan Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Untuk Mendukung Keberlanjutan Ekologis." *Jurnal Hukum Lingkungan Indonesia* 7, no. 2, h. 297-322.
- Qudamah, Ibnu. t.th. *Al-Mughni*. Riyyadh: Maktabah al-Rashidah.
- Rofiq, Ahmad. 1995. *Hukum Islam di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sabiq, Sayyid. 1971. *Fiqh Sunnah*. Beirut: t.p.