



## **Siyasah Dusturiyyah Dan Kepastian Hukum Dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Ramadani Siregar

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

[ramadanisiregar2319@gmail.com](mailto:ramadanisiregar2319@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya peraturan turunan dari undang-undang cipta kerja yaitu peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang menimbulkan polemik yaitu mengenai penetapan ketenagakerjaan mengenai pesangon. Menyebutkan bahwa besaran uang pesangon yang diberikan pengusaha UMKM berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini menyebabkan pasal 59 terlihat kabur dan mengandung ketidakpastian hukum, karena ketentuan pesangon tidak tercantum dalam ketentuan dan membuka peluang penetapan pesangon secara sepihak oleh pemberi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan bersifat deskriptif-analitis dan menggunakan pendekatan yuridis-normatif. Hasil penelitian ini bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 belum dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja UMKM karena menurut peraturan ketenagakerjaan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja belum cukup karena pesangon harus sesuai dengan ketentuan yang ada, dan telah melanggar prinsip perlindungan tenaga kerja dan bertentangan dengan undang-undang cipta kerja. Seperti halnya *siyāsah dustūriyyah*, pada hakekatnya hubungan antara pemerintah dengan rakyat dan perlindungan hak-hak rakyat harus dapat memberikan perlindungan, yaitu perlindungan terhadap kehidupan mereka.

**Kata Kunci:** Kepastian, *Siyasah Dusturiyyah*, Peraturan Pemerintah.

### **ABSTRACT**

*This research is motivated by the existence of a derivative regulation from the work copyright law, namely government regulation number 35 of 2021 which has caused a polemic, namely regarding the determination of employment regarding severance pay. Stating that the amount of severance pay given by UMKM entrepreneurs is based on an agreement between the employer and the worker. This causes article 59 to look vague and contains a lawsuit, because severance provisions are not stated in the provisions and open up opportunities for unilateral determination of severance pay by the employer. This type of research is descriptive-analytical library research and uses a juridical-normative approach. The results of this study are that Government Regulation Number 35 of 2021 has not been able to provide legal certainty for UMKM workers because according to labor regulations the agreement between employers and workers is not sufficient because severance pay must comply with existing provisions, and has violated the principle of labor protection and is contrary to law work copyright. As with *siyāsah dustūriyyah*, in essence the relationship between the government and the people and the protection of people's rights must be able to provide protection, namely protection of their lives.*

**Key words:** Certainly, *Siyasah Dusturiyyah*, Government Regulation.

### **PENDAHULUAN**

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diundangkan oleh pemerintah Indonesia, dan kemudian diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Menurut Kementerian Keuangan, pengesahan undang-



undang ini dimaksudkan untuk memfasilitasi dan melindungi usaha mikro, usaha kecil dan menengah (UMKM), meningkatkan ekosistem investasi untuk kemudahan berusaha, meningkatkan perlindungan kesejahteraan pekerja, dan mempercepat proyek strategis nasional dalam rangka pemenuhan hak atas taraf hidup yang layak. Hubungan usaha terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara buruh dan majikan, khususnya suatu pengertian usaha dimana pihak utama, yaitu para ahli, mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan mendapatkan imbalan dari pihak lain, pihak pengusaha yang mengikatkan diri untuk memanfaatkan tenaga ahli tersebut dengan membayar upah. Di sisi lain, ini menunjukkan bahwa para pekerja bekerja di bawah arahan majikan.<sup>1</sup>

Secara ekonomi, jelas bahwa pemutusan hubungan kerja dapat menghentikan proses pemasukan pekerja beserta keluarganya. Pada kondisi ini, keluarga pekerja/buruh tersebut dapat dikategorikan sedang dalam kondisi kemiskinan sementara. Permasalahan selanjutnya yang di hadapi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja beserta keluarganya adalah masalah ketidak pastian kapan masa penganggurannya berakhir. Jika kondisi keluarga seperti ini berlangsung dalam kurun waktu yang relatif lama, maka dikhawatirkan dapat menjadi kemiskinan kronis.<sup>2</sup> Terkait dengan dampak dari PHK tersebut. Oleh karena itu, sudah sepantasnya pemberi kerja memberikan uang pesangon sebagai kompensasi pemutusan hubungan kerja karyawan. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima".

Uang pesangon biasanya dibayarkan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya (PHK) karena alasan tertentu. Pengaturan pembayaran pesangon biasanya diuraikan dalam peraturan perusahaan. Pengaturan dalam pedoman Organisasi ini mengacu pada standar yang ditetapkan oleh otoritas publik. Tujuan peraturan pemerintah tentang uang pesangon adalah untuk mengurangi beban pemberi kerja dan pekerja akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha yang diberikan kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja tersebut.<sup>3</sup>

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, menyebutkan pesangon atau disebut juga uang pesangon adalah pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Biasanya, jumlah uang pesangon dikaitkan dengan pembayaran bulanan yang diterima. Jumlah ini juga dapat digabungkan dengan hak umum karyawan lainnya, seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan bagi karyawan, nilai opsi saham, atau tunjangan lainnya. Namun, menyangkut regulasi yang menjamin hak-hak buruh, bisa dikatakan belum menjamin keadilan dan kesejahteraan buruh di Indonesia. Karena, aturan ketenagakerjaan hanya melayani kepentingan pemilik usaha khususnya di Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), di mana hak pesangon dan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan

<sup>1</sup> Toha Halili, *Hubungan Kerja Majikan dan Buruh* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991). hlm. 9.

<sup>2</sup> Gunawan dan Sugiyanto, "Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja."

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.



diatur. Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, sebagai pedoman khusus untuk peraturan kekayaan intelektual mengatur pengaturan pesangon kepada pekerja UMKM sesuai pasal 59 menyebutkan pemberian pesangon berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Dalam hal itu pemilik usaha mikro dan kecil menentukan pemberian pesangon kepada pekerja dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun, kesepakatan pekerja dan pemberi kerja menentukan besarnya pesangon. Karena ketentuan uang pesangon tidak ditetapkan, hal ini dapat memberikan peluang bagi pemberi kerja untuk menentukan besaran pesangon secara sepihak. Ketentuan pasal ini tampaknya memberi ruang bagi pekerja dan pengusaha untuk berdiskusi panjang tentang bagaimana menentukan pesangon. Hal ini juga sangat berbeda dengan ketentuan pesangon dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi Pasal 81 angka 44. Dalam undang-undang tersebut tetap dihitung pesangon pekerja, dan lebih transparan daripada pemberian pesangon bagi pekerja. Akibatnya, besaran pesangon bagi pekerja UMKM menjadi rancu dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

## METODE

Jenis metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian pustaka (*library research*) artinya penelitian yang sumber utama berasal dari data-data berupa buku-buku, ensiklopedi, kamus, jurnal, dokumen dan majalah.<sup>4</sup> Adapun yang menjadi objek kajian terhadap data pustaka penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif analisis yaitu teknik memperoleh data yang mendalam dan signifikan yang dapat memecahkan permasalahan pada objek penelitian.<sup>5</sup> Teknik pengumpulan adalah studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian.<sup>6</sup> Dalam penelitian ini sumber yang dibutuhkan berupa buku-buku politik hukum, fikih *siyāsah dustūriyyah*, Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.<sup>7</sup> Menurut KEP-15A/MEN/1994 pasal 1 ayat (4) PHK adalah pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah/panitia pusat. Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 25 pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut Imam Soepomo PHK merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya dari mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya

<sup>4</sup> Nursapia Harahap, "Penelitian Kepustakaan," *Iqra'* 08, no. 1 (2014).

<sup>5</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B* (Bandung: Alfabeta, 2013). hlm. 4.

<sup>6</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika* 12, no. 01 (2021): 2.

<sup>7</sup> Zaeni Asyahdie, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002).



kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak dan sebagainya.<sup>8</sup>

Macam-macam PHK ada empat menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003. Kesalahan berat yang dilakukan harus didukung dengan bukti menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 158 ayat 2 seperti

- (1) Pekerja atau buruh tertangkap tangan
- (2) Adanya pengakuan pekerja atau buruh yang bersangkutan
- (3) Serta bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

Apabila pekerja atau buruh tidak menerima PHK dengan alasan melakukan kategori kesalahan berat seperti disebutkan di atas maka pekerja atau buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan kelembagaan penyelesaian hubungan industrial. Gugatan tersebut dapat dilakukan hubungan industrial. Gugatan tersebut dapat dilakukan dalam waktu satu tahun dan jika lebih dari satu tahun sudah kadaluwarsa.

- a. Pekerja atau buruh melanggar disiplin pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam hal apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan setelah diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut. Dalam surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan.

Surat peringatan yang dimaksud berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja. Peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama. Apabila pekerja atau buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 bulan sejak diterbitkan peringatan kedua.

Apabila pekerja atau buruh masih melakukan pelanggaran maka pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga atau peringatan terakhir yang berlaku sejak 6 bulan sejak diterbitkan surat peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/ buruh kembali melakukan pelanggaran maka pengusaha dapat melakukan PHK. Tenggang waktu 6 bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja atau buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya, dan waktu 6 bulan merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Pekerja atau buruh yang mengalami PHK dengan alasan tersebut diatas, berhak memperoleh uang pesangon sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, atau penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 undang-undang tahun 2003.

---

<sup>8</sup> Imam Soepomo, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2002).



b. Terjadinya Perubahan Status Penggabungan Penutupan Perusahaan atau Pailit Pasal 163 dan 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atas perubahan kepemilikan perusahaan apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon sebesar satu kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan.

Pasal 156 ayat 4 Undang-undang 13 Tahun 2003. Sebaliknya apabila pengusaha menolak pekerja/buruh untuk bekerja maka, berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dalam pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 undang-undang nomor 13 tahun 2003.

c. Perusahaan Tutup

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa (*forsemajeur*) dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas pesangon sebesar 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja.

### **Pengertian Pesangon**

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat dari adanya PHK yang mana nominalnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja.<sup>9</sup> Menurut pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-50/-MEN/2000, pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal seperti pengunduran atau pensiun. Pemberian uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Pengaturan tentang pesangon diatur dalam pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan kemudian diubah dalam pasal 81 angka (44) undang-undang cipta kerja.

Dari ketentuan pasal tersebut, pemberian uang pesangon merupakan salah satu hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) kecuali dengan alasan pekerja melakukan tindakan kesalahan sebagai salah satu alasan PHK. Hak pekerja atas uang pesangon perlu dilindungi dalam bentuk penetapan ketentuan. Dengan begitu, maka akan memenuhi aspek perlindungan hukum (yang merupakan upaya pemerintah dan aparat hukum untuk melindungi dan memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia atas masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum) bagi pekerja sesuai dengan prinsip dan asas perlindungan pekerja. Asas perlindungan pekerja merupakan suatu prinsip yang memberikan perlindungan dengan objek perlindungan yaitu pekerja.

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003). hlm. 195.



## Kepastian Hukum

Kepastian sudah menjadi bagian dari suatu hukum, hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan jati diri serta maknanya, karena tidak lagi digunakan sebagai pedoman perilaku setiap orang. Arti kata kepastian adalah perihal (keadaan) pasti. Kepastian juga berarti ketentuan. Kepastian juga berarti ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Arti istilah kepastian hukum adalah perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara.

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- a) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c) Warga negara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut.
- d) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berfikir menerapkan aturan-aturan hukum secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum
- e) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.<sup>10</sup>

Kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.<sup>11</sup> Dalam rangka menciptakan dan menjaga kepastian hukum, peran pemerintah dan pengadilan sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal ini terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum.

Perlindungan terhadap warga negara memang terletak pada negara, jika negara itu dianggap menganut prinsip negara hukum. Dalam konsep ini, suatu negara dianggap menganut prinsip *Rechtsstaat*, apabila dalam kondisi konstitusi.<sup>12</sup> Ketika ada sekelompok pihak, selain pihak negara yang mempunyai kekuasaan dan berpotensi untuk menggunakan secara sewenang-wenang, maka negaralah yang pertama bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan bagi warga negaranya. Karena negara adalah subjek yang mendapat perintah konstitusi dan hukum untuk melaksanakan kepentingan umum menurut ketentuan hukum yang baik. Dengan adanya negara dan hukum yang pada dasarnya merupakan perwujudan dari kehendak bersama rakyat yang berdaulat, oleh sebab itu nilai

<sup>10</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*.

<sup>11</sup> Asikin Zainal, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2012).

<sup>12</sup> Azhary, *Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1945).



kepastian dalam hal ini berkaitan dengan hukum merupakan nilai pada prinsipnya memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari kekuasaan yang bertindak sewenang-wenang, sehingga hukum memberikan tanggung jawab pada negara untuk menjalankannya.

### **Kepastian Hukum dalam Peraturan Pemerintah di Tinjau dari *Siyāsah Dustūriyyah***

Tidak semua pemberi kerja diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar uang pesangon dengan jumlah yang telah ditentukan pada saat pemberi kerja melakukan pemutusan hubungan kerja sejak berlakunya undang-undang cipta kerja, yang kemudian diikuti dengan peraturan turunannya dimana pengecualian ditujukan bagi pengusaha UMKM. Akibatnya, pemilik usaha UMKM tetap wajib mengganti karyawan yang di-PHK dengan uang pesangon. Pada usaha UMKM, besaran nominal hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sedangkan pada usaha biasa, besaran nominal ditentukan secara tegas oleh undang-undang. Pengaturan ini dibuat pemerintah untuk menanggapi keluhan dari pengusaha kecil dan mikro. Ketentuan pesangon tidak mau disamakan dengan usaha biasa karena UMKM dan usaha biasa tidak bisa dibandingkan kemampuan keuangannya. Selain itu, tujuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah untuk memfasilitasi, memberdayakan, dan melindungi UMKM.

Pemerintah memberlakukan undang-undang hak cipta kerja yang ketentuan pesangonnya didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja karena nilai pesangon yang minim dalam undang-undang tersebut dinilai sangat tinggi sehingga mengancam keberlangsungan UMKM. Namun, tampaknya tujuan intervensi negara dalam hubungan kerja tidak diperhitungkan ketika besaran nominal pesangon dihitung hanya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, ketentuan tersebut dinilai tidak sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja serta tidak dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum diartikan sebagai upaya pemerintah untuk menjamin kepastian hukum guna menjaga hak-hak warga negaranya agar tidak dibatasi atau bahkan dihilangkan.<sup>13</sup> Perlindungan hukum adalah upaya pemerintah untuk menjamin agar hak-hak warga negara tidak dibatasi atau bahkan dihilangkan melalui pemberian kepastian hukum.<sup>14</sup> Selain itu, aturan yang harus dipatuhi saat membuat perjanjian ditambah dengan adanya undang-undang ketenagakerjaan sebagai sarana perlindungan hak-hak pekerja. Dalam hubungan hukum perdata yang khas, kedua belah pihak harus menyetujui syarat-syarat perjanjian agar wajib mengikutinya. Namun, dalam hukum perburuhan nilai kesepakatan saja tidak cukup. Ketentuan perjanjian harus sejalan dengan apa yang dikatakan undang-undang ketenagakerjaan. Hal itu berdasarkan ketentuan hak cipta karya (cluster ketenagakerjaan) Pasal 88 Menurut pasal 59 peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021, besarnya nominal uang pesangon didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja itu

<sup>13</sup> Dedi Suprianto, "Perlindungan Hukum Terhadap Penamaan Modal dalam Negeri dan Penamaan Modal Asing dalam Bidang Usaha Pertanian di Indonesia," 2015.

<sup>14</sup> Suhartoyo, "Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrasi Law and Governance* 02, no. 02 (2019): 328.



sendiri karena ketentuannya tidak dijelaskan secara jelas. Dan juga dalam suatu peraturan itu harus mengandung isi dan aturan yang jelas karena kepastian hukum menjadi nilai bagi pihak dalam setiap sendi kehidupan, di luar peranan Negara sendiri dalam penetapan hukum legislasi maupun yudikasi setiap orang atau pihak tidak diperkenankan bersikap dan bertindak sewenang-wenang.

Ketentuan tentang pesangon bagi pekerja di usaha kecil dan mikro (UMKM) bertentangan dengan gagasan bahwa pekerja harus dilindungi. Walaupun pengusaha usaha kecil dan mikro tidak dapat disamakan dengan pengusaha besar secara keseluruhan dan harus mendapat perlakuan khusus untuk menjamin kelangsungan usahanya, namun tetap harus ada pembatasan yang diberlakukan oleh peraturan perundang-undangan untuk melindungi karyawan dari bisnis yang akan diberhentikan. Sementara uang pesangon sendiri berfungsi sebagai bentuk keringanan bagi pekerja dan keluarganya agar dapat memenuhi kebutuhan sebelum mendapatkan pekerjaan baru setelah dipecat, adanya ketentuan uang pesangon berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja berpotensi melemahkan fungsi pesangon dari akibat pemutusan hubungan kerja tersebut.

Muhammad Iqbal menjelaskan kajian *siyāsah dustūriyyah* yakni tentang konsep-konsep konstitusi, lembaga demokrasi, syura dan legislasi. Selain keempat konsep tersebut *siyāsah dustūriyyah* juga membahas terkait hubungan saling keterkaitan antara pemerintah dan rakyat serta perlindungan terhadap hak-hak masyarakat.<sup>15</sup> Adapun mengenai hak-hak rakyat, Abu A'la al-Maududi menyebutkan bahwa hak-hak rakyat itu adalah: (1) Perlindungan terhadap hidupnya, hartanya, dan kehormatannya, (2) Perlindungan terhadap kebebasan pribadi, (3) Kebebasan menyatakan pendapat dan berkeyakinan, (4) Terjamin kebutuhan pokok hidupnya, dengan tidak membedakan kelas dan kepercayaan.<sup>16</sup>

Pada poin pertama dan keempat sejalan dengan prinsip pembentukan undang-undang Cipta Kerja atau peraturan pemerintah dalam klaster buruh, seharusnya menjadi undang-undang yang mengatur tentang hak-hak konstitusional masyarakat yang bekerja sebagai buruh, sebagai pengaturan lanjutan sekaligus pemenuhan hak masyarakat yang diatur dalam undang-undang dasar 1945 demi terciptanya kemaslahatan atas pemenuhan hak.

Kaidah fikih yang mengatur terkait hubungan pemimpin terhadap rakyatnya tergantung kepada kemaslahatan yang memiliki arti, kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya tergantung kepada kemaslahatan.<sup>17</sup> Apabila pemimpin dan rakyatnya melaksanakan kewajiban masing-masing secara baik, akan terjadi suatu hubungan yang harmonis. Hal ini tidak berarti bahwa hak masing-masing dikorbankan, namun dengan sama-sama melaksanakan kewajibannya dengan baik maka berarti saling memenuhi hak, pemimpin yang melakukan kewajiban-kewajibannya dengan baik maka sama dengan memenuhi hak rakyat, dan rakyat yang melaksanakan kewajibannya dengan baik juga sama dengan hak pemimpin. Tentunya rincian kewajiban dalam batas-batas untuk kemaslahatan bersama.

---

<sup>15</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 177.

<sup>16</sup> Djazuli, *Fikih Siyasah* (Jakarta: Kencana, 2003).

<sup>17</sup> Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih* (Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama, 2021).



Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata “*Dustur*” berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar atau pembinaan.<sup>18</sup> Pemegang kekuasaan, dalam hal ini ulil amri, berwenang membuat semua undang-undang, peraturan, dan kebijakan yang menyangkut kemaslahatan umum, menurut fikih siyasah.<sup>19</sup> Ada empat asas ketenagakerjaan dalam Islam yang dapat dirujuk: pertama, kemerdekaan manusia berarti bahwa majikan tidak dapat bertindak semena-mena terhadap pekerja karena pekerja memiliki hak asasi manusia yang sama yang tidak dapat digugat. Kedua, prinsip kemuliaan derajat manusia. Walaupun manusia cenderung menghargai mereka yang memiliki pekerjaan dan menghasilkan banyak uang serta memandang rendah mereka yang berprofesi rendah, Islam melarang keras memandang rendah orang lain berdasarkan jenis pekerjaannya. Padahal rencana Allah SWT untuk setiap individu itu unik. Karena manusia sebagai ciptaan Allah SWT hadir secara jasmani dan rohani di pentas global dalam bentuk terbaiknya. Ketiga, keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mempertimbangkan kelas atas atau sistem kasta dalam masyarakat ketika menyikapi masalah ketenagakerjaan. Karena Islam dengan tegas mengajarkan kepada manusia untuk selalu menghormati orang yang bekerja, maka ajarannya menjamin bahwa setiap orang yang bekerja mempunyai hak yang sama dengan orang lain, termasuk pemimpin atau atasannya. Dan yang keempat adalah kelayakan upah. Pihak yang mempekerjakan orang lain diwajibkan oleh Islam untuk memastikan bahwa prinsip membayar upah mencakup dua aspek yaitu cukup dan adil.

Perlindungan tenaga kerja Islam menganut prinsip kesetaraan dan keadilan bagi semua orang, termasuk pekerja dan buruh. Mengadvokasi perlindungan hak-hak pekerja dan melarang penindasan, tirani, dan diskriminasi, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadits: Ada tiga orang yang akan saya lawan pada hari kiamat: orang yang berjanji untuk melakukan apa yang mereka katakan akan mereka lakukan tetapi kemudian tidak melakukannya bukan, orang yang menjual orang bebas kemudian memakan hasil dari kesepakatan, dan orang yang memanfaatkan orang lain yang didekati untuk menyelesaikan pekerjaannya, lalu tidak membayar upahnya.

Karena gagasan utamanya adalah *siyasah dusturiyyah*, yang berbicara tentang hubungan antara pemerintah dan rakyat dan bagaimana melindungi hak-hak rakyat, seperti melindungi kehidupan, kekayaan, dan kehormatan mereka serta memenuhi kebutuhan dasar mereka tanpa membedakan kelas atau keyakinan. Pengusaha dan pekerja diperlakukan sama dalam Islam karena keduanya saling bergantung satu sama lain. Pengusaha merupakan orang yang mempunyai uang dan membutuhkan tenaga manusia, sedangkan pekerja/buruh adalah pemilik tenaga kerja yang membutuhkan uang. Meskipun uang pesangon merupakan konsep baru dalam hukum Islam, namun merupakan konsekuensi dari keputusan pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan janji yang harus ditepati oleh pemberi kerja untuk membayar pesangon kepada karyawan.

---

<sup>18</sup> Munhakki, “Mekanisme Suara terbanyak bagi Pemilu Legislatif,” *Jurnal Hukum dan Perundangan* 2, no. 1 (2011): 135.

<sup>19</sup> Usman Jafar, *Fikih Siyasah Sejarah dan Pemikiran Ketenagakerjaan Islam* (Makassar: Alauddin University, 2013).



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, disimpulkan bahwa pasal 59 peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 belum dapat memberikan kepastian hukum khususnya bagi pekerja UMKM karena dalam pemberian pesangon berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja menurut peraturan ketenagakerjaan tidak cukup karna harus mengikuti ketentuan yang ada sehingga pasal 59 tersebut belum dapat memberikan kejelasan khususnya bagi pekerja UMKM, dan sudah melanggar prinsip perlindungan pekerja sementara prinsip kepastian hukum dalam suatu aturan tersebut harus dapat memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara dari kekuasaan yang bertindak sewenang-wenang dan peraturan pemerintah tersebut sudah bertentangan dengan undang-undang cipta kerja, dimana undang-undang merupakan aturan hukum tertinggi. Sejalan dengan konsep kepastian hukum Jan Michiel Otto bahwa dalam situasi tertentu peraturan itu tersedianya aturan-aturan yang jelas dan jernih. Sedangkan esensi dari *siyāsah dustūriyyah* membahas terkait hubungan saling keterkaitan antara pemerintah dan rakyat serta perlindungan terhadap hak-hak masyarakat, yaitu perlindungan terhadap hidupnya, harta dan kehormatan dan terjaminnya kebutuhan pokok hidupnya dengan tidak membedakan kelas dan kepercayaannya.

### Saran

Diharapkan kedepannya bagi pembentuk undang-undang dapat lebih baik dalam membuat hukum atau peraturan di Indonesia agar memperhatikan kesesuaian hierarki perundang-undangan agar tidak bertentangan dengan undang-undang di atasnya serta dalam pembentukan peraturan tersebut mencerminkan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur saya panjatkan pada Tuhan yang Maha Esa, karena karuniannya-Nya saya mampu menyelesaikan karya tulis keilmuan ini. Tidak ada persembahan yang dapat penulis berikan selain ucapan terima kasih kepada orang-orang yang terlibat dalam penulisan karya ilmiah ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan, untuk itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Azhary. *Negara Hukum Indonesia Analisi Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1945.
- Dedi Suprianto. "Perlindungan Hukum Terhadap Penamaan Modal dalam Negeri dan Penamaan Modal Asing dalam Bidang Usaha Pertanian di Indonesia," 2015.
- Djazuli. *Fikih Siyasah*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Kaidah-kaidah Fikir*. Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama, 2021.
- Gunawan dan Sugiyanto. "Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja." *Penelitian dan Pengembangan* 16, no. 01 (2022): 37.
- Imam Soepomo. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 2002.



- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Muhammad Iqbal. *Fiqh Siyasah, Kontekstualisasi Doktrin Islam*. Ke 1. Jakarta: Prenadamedia, 2014.
- Muhammad Rijal Fadli. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika* 12, no. 01 (2021): 2.
- Munhakki. "Mekanisme Suara terbanyak bagi Pemilu Legislatif." *Jurnal Hukum dan Perundangan* 2, no. 1 (2011): 135.
- Nursapia Harahap. "Penelitian Kepustakaan." *Iqra'* 08, no. 1 (2014).
- Peraturan Pemerintah. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*, 2021.
- Rindi Putri Afifah, Didha Narin Aiza, Ikhsan Romansah Gawi. "Tinjauan Yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Jurnal Hukum* 2 (2021).
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhartoyo. "Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrasi Law and Governance* 02, no. 02 (2019): 328.
- Toha Halili. *Hubungan Kerja Majikan dan Buruh*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Usman Jafar. *Fikih Siyasah Sejarah dan Pemikiran Ketenagakerjaan Islam*. Makassar: Alauddin University, 2013.
- Zaeni Asyahdie. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Pasal 5 Undang-undang Nomor 12*. 2011.
- Undang-undang Cipta Kerja*, 2020.