

**PENETAPAN UPAH DAN STRUKTUR SKALA UPAH DALAM
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA
(Analisis Kritis Perspektif Ibn Khaldun)**

Nabilla Umroh Yuliatul Korida¹, M. Muhsin²

^{1,2}Fakultas Syariah, IAIN Ponorogo

¹Email: nabillaumroh98@gmail.com

²Email: mushinpo@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.21154/antologihukum.v1i2.333>

Received: 21-11-2021

Revised: 1-12-2021

Approved: 31-12-2021

Abstract: *This study aims to find out how changes in wage policy in the Job Creation Act No. 11 of 2020 is seen from the perspective Ibn Khaldun's theory of wages. There are three discussions, namely: 1) How provisions for determining the minimum wage in the Job Creation Act No. 11 of 2020, 2) What are the provisions on the structure and scale of wages in the Law Job Creation Law No. 11 of 2020, 3) How are the components and determination wages in the Job Creation Law No. 11 of 2020. Types of research used is library research, then the data is obtained from documentation which is then drawn to conclusion objectively and systematically in a context, do the research results have similarities or the difference between the rule of law and Ibn Khaldun's theory. Could concluded that, 1) Determination of the minimum wage in the Job Creation Act different from Ibn Khaldun's wage theory, namely the Job Creation Law based on economic and labor conditions and take into account the value of KHL, while Ibn Khaldun is based on the ability / skill or workload that is owned by workers. 2) Determination of the structure and scale of wages in the Copyright Law Work according to Ibn Khaldun's theory of wages, namely the ability/skill of the workers become one of the factors in determining wages. 3) While in wage determination there are similarities between Ibn Khaldun and the job creation law because it is based on demand and supply or production results.*

Keywords : *Create Work, Ibn Khaldun, Wages, Worker.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perubahan kebijakan pengupahan dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilihat dari perspektif teori upah Ibn Khaldun. Terdapat tiga pembahasan, yaitu: 1) Bagaimana ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 2) Bagaimana ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 3) Bagaimana komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian pustaka, maka data diperoleh dari dokumentasi yang kemudian ditarik kesimpulan secara objektif dan sistematis dalam suatu konteks, apakah hasil penelitian memiliki persamaan atau perbedaan*

antara peraturan undang-undang dengan teori Ibn Khaldun. Dapat disimpulkan bahwa, 1) Penetapan upah minimum dalam UU Cipta Kerja berbeda dengan teori upah Ibn Khaldun yaitu UU Cipta Kerja berdasar pada kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan serta memperhitungkan nilai KHL, sedangkan Ibn Khaldun mendasar pada kemampuan/skill atau beban kerja yang dimiliki para pekerja. 2) Penetapan struktur dan skala upah dalam UU Cipta Kerja sesuai dengan teori upah Ibn Khaldun yaitu kemampuan/skill para pekerja menjadi salah satu faktor dalam penetapan upah. 3) Sedangkan dalam penetapan upah ada persamaan antara Ibn Khaldun dengan UU Cipta Kerja karena didasarkan pada permintaan dan penawaran atau hasil produksi.

Kata Kunci: *Cipta Kerja, Ibn Khaldun, Pekerja, Upah.*

PENDAHULUAN

Pemerintah telah melakukan upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah dengan tujuan meningkatkan perekonomian nasional yang nantinya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah menerbitkan regulasi yang mampu memicu pertumbuhan ekonomi dan perluasan lapangan kerja. Saat ini terbukti dengan pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja pada tanggal 5 Oktober 2020 yang merubah beberapa undang-undang menjadi satu produk hukum. Salah satu undang-undang yang dirubah adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Namun, regulasi ini dinilai memberikan dampak buruk bagi masyarakat terutama bab ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja akan mendorong lebih jauh fleksibilisasi tenaga kerja melalui revisi atau penghapusan terhadap berbagai macam perlindungan ketenagakerjaan.¹ *Ekonom Institute for Development of Economics and Finance (INDEF)* Tauhid Ahmad memberikan contoh mengenai upah bahwa selama ini pemerintah belum bisa memastikan semua perusahaan memberikan gaji pekerja sesuai upah minimum regional padahal ini merupakan ketentuan paling dasar dalam dunia usaha. Ia juga mengatakan persoalan investasi bukan hanya masalah pada beban pengusaha yang diakibatkan oleh pekerja, sehingga harus diatasi dengan memberikan kebijakan 'tenaga kerja murah'.²

Pandangan mengenai Undang-Undang Cipta Kerja dari sisi pemerintah tergolong pro. Menurut Menko Bidang Perekonomian, Airlangga Hartanto dan Menteri Keuangan Sri mulyani meyakini pengesahan UU Cipta Kerja bisa meningkatkan perekonomian bangsa ditengah wabah corona. Pemerintah telah melakukan kajian untuk penciptaan lapangan kerja, kebutuhan terhadap hak

¹ Putra Ananda, "UU Cipta Kerja Dorong Perekonomian," *Media Indonesia*, Oktober 2020, Politik dan Hukum edisi, www.mediaindonesia.com.

² Yuli Yanna Fauzie, "Ironi UU Ciptaker, Ditolak Buruh dan Investasi yang Mangkrak," *CNN Indonesia*, 6 Oktober 2020, Ekonomi edisi. (diakses pada tanggal 19 Desember 2020). Lihat pula The World Bank, *Indonesia Economic Prospects The Long Road to Recovery*, July 2020, 43.

kekayaan intelektual dan lainnya. Dengan adanya UU Cipta Kerja ini pemerintah berambisi untuk lepas dari negara berpenghasilan rendah. Menjadikan Indonesia negara yang efisien, regulasi yang simpel dan memberikan kesempatan kepada rakyat untuk berusaha secara mudah.³

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah menegaskan bahwa terkait upah perusahaan dilarang mengganggu pembayaran UMP atau UMK. Ia juga mengungkapkan bahwa dengan aturan Cipta Kerja ini pemerintah memberikan perlindungan tidak hanya kepada pekerja formal saja karena pemerintah mengatur tersendiri pengupahan bagi sektor usaha mikro kecil menengah.⁴ Disisi lain, Teten Masduki selaku Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menkop UKM) mengatakan bahwa *omnibus law* akan memberikan dampak positif bagi UMKM. Pertama soal kebijakan pengupahan, menurutnya pada aturan ini kelak UMKM akan lebih kompetitif dengan usaha besar karena kebijakan UMKM dikecualikan dari upah minimum dan lainnya. Kedua, diberlakukannya omnibus law diharapkan industri yang aktif bergerak dari satu daerah ke daerah lain karena mencari upah kerja yang lebih murah, nanti tidak lagi demikian karena lebih memilih bermitra dengan UMKM.⁵

Dalam Islam upah ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan, hal ini sesuai dengan pemikiran Ibn Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Ia juga mengungkapkan buruh adalah sumber nilai. Nilai atau harga suatu barang adalah sama dengan kuantiti buruh yang terlibat dalam proses produksi barang tersebut, harga buruh adalah asas dari penentuan harga barang yang telah di produksi dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran dalam pasar. Nilai kuantitas buruh ditukar dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah kuantitas. Buruh sangat dibutuhkan dalam hal pendapatan dan keuntungan. Faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai menurut Ibn Khaldun adalah kerja buruh yang memiliki skill yang dijelaskan dalam *al-muqaddimah* dengan judul "Realitas Rezeki, Pendapatan dan Uraian Tentang Keduanya Serta Bahwa Pendapatan Adalah Nilai Kerja Manusia".⁶

Menyikapi dan mencermati pendapat Ibn Khaldun diatas, muncul asumsi bahwa kenaikan permintaan terhadap barang dan jasa menyebabkan naiknya

³ Cantika Adinda Putri, "Sri Mulyani Buka-bukaan Soal Manfaat Omnibus Law Bagi Ekonomi," *CNBC Indonesia*, 13 Oktober 2020, NEWS edisi.

⁴ Aini Tartinia, "Menaker Sebut UMP dan UMK dalam Omnibus Law UU Ciptaker Tetap Dipertahankan," *AYO JAKARTA.COM*, 7 Oktober 2020.

⁵ Bahrul ulum, "Melihat Positif dan Negatif Omnibus Law dari Berbagai Sumber," *KOMPASIANA*, 2 April 2020, Politik edisi, bag. Politik, <https://www.kompasiana.com/penaulum/5e857d74b9c23413b968be02/melihat-positif-dan-negatif-omnibus-law-dari-berbagai-sumber>.

⁶ Revi Fitriani, "Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun," *Ekonomi Syariah dan Bisnis* 2, no. 2 (November 2019): 15.

harga barang dan jasa serta naiknya gaji yang dibayarkan kepada pekerja yang terampil. Menurut Ibn Khaldun orang-orang yang bekerja di pabrik mendapat gaji lebih karena keahlian khusus yang dibutuhkan dibandingkan dengan petani yang tidak membutuhkan keahlian khusus atau ilmu yang luas dan kondisi yang sederhana. Menurut Ibn Khaldun ketrampilan atau keahlian seseorang bisa menjadi salah satu tolak ukur dalam menerima besaran upah. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak artinya upah yang diberikan harus bisa untuk menghidupi secara fisik pekerja/buruh selama satu bulan. Namun ketentuan ini secara jelas tidak lagi ada pada Undang-Undang Cipta Kerja dimana penetapan upah dihitung berdasarkan formula perhitungan upah, sebaliknya standar kebutuhan hidup layak dijelaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 18 Tahun 2020 dan menjadi standar dalam penetapan upah di tahun 2021. Selain itu untuk menyusun struktur dan skala upah ditegaskan berdasarkan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas, sedangkan pendidikan, kemampuan dan pengalaman menjadi faktor yang bisa digunakan untuk menilai atau membobot jabatan. Sehingga disini terdapat kontradiksi antara ketentuan upah menurut Ibn Khaldun dan ketentuan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Penelitian tentang teori upah Ibn Khaldun sudah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Zulkifli yang meneliti tentang pengupahan Ibn Khaldun dalam profesionalitas kerja,⁷ Moh Qudsi Fauzi dan Muhammad Alif al-Insany membahas tentang konsep ekonomi politik,⁸ Joni Tamkin Bohran membahas tentang Ibn Khaldun yang menjadi tokoh rujukan para ekonom barat dalam melahirkan teori ekonomi,⁹ Ahmad Ajib Ridwan dan Imam Mawardi membahas tentang kontribusi besar Ibn Khaldun terhadap perkembangan ekonomi silam mendatang,¹⁰ Revi Fitirani membahas secara historis pemikiran ekonomi Ibn Khaldun.¹¹ Perbedaan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji penerapan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang ditarik kedalam perspektif teori upah Ibn Khaldun.

Pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, bagaimana ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja perspektif teori upah Ibn Khaldun. *Kedua*,

⁷ Zulkifli, "Pemikiran Ibnu Khaldun tentang pengupahan dalam profesionalitas kerja" (UIN Sultan Syarif Kasim, 2009).

⁸ Moh Qudsi Fauzi dan Muhammad Alif al-Insany, "KONSEP EKONOMI POLITIK DALAM PERSPEKTIF IBNU KHALDUN," *Ekonomi Syariah dan Terapan* 6, no. 1 (Januari 2019): 16.

⁹ Joni Tamkin Borhan, "Sumbangan Ibn Khaldun Dalam Pemikiran Ekonomi Islam Dan Relevansinya Dengan Permasalahan Ekonomi Semasa," *Afkar-Jurnal Akidah & Pemikiran Islam* 1, no. 1 (4 Desember 2000): 155-76.

¹⁰ Ahmad Ajib Ridwan dan Imam Mawardi, "The Contribution of Ibnu Khaldun's Economic Thoughts," *KALIMAH* 17, no. 1 (1 Maret 2019): 121, <https://doi.org/10.21111/klm.v17i1.2944>.

¹¹ Fitriani, "Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun."

bagaimana ketentuan struktur dan skala upah dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja perspektif teori upah Ibn Khaldun. *Ketiga*, bagaimana komponen dan penetapan upah dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja perspektif teori upah Ibn Khaldun.

TEORI PENGUPAHAN MENURUT IBN KHALDUN

1. Tenaga kerja

Menurut Ibn Khaldun, tenaga kerja memiliki peran yang penting dalam proses produksi. Tanpa adanya tenaga kerja tidak akan ada hasil produksi.¹² Laba adalah nilai utama yang dicapai dari tenaga manusia. Nilai adalah keahlian yang dimiliki oleh pekerja dalam bidangnya dan dihargai dengan pendapatan yang setimpal. Untuk melindungi nilai, maka hubungan antara majikan dengan pekerja harus berjalan baik, Ibn Khaldun mengancam penindasan yang terjadi seperti pemaksaan pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, membuat tuntutan tidak adil, atau membebankan sesuatu yang tidak sesuai dengan hukum.¹³

Menurut Ibn Khaldun, setiap jenis keahlian tertentu membutuhkan orang yang bertugas atasnya dan terampil melakukannya. Semakin banyak ragam pembagian dari suatu keahlian, semakin banyak jumlah orang yang harus mempraktikkan keahlian itu.¹⁴ Bagi Ibn Khaldun ada tiga kategori utama dalam kerja yaitu *pertanian*, yang dianggap sebagai pekerjaan sederhana, alami, tidak memerlukan pengetahuan khusus dan paling tua. Serta berlaku untuk orang-orang desa. *Perdagangan*, upaya memproduksi modal yaitu dengan membeli barang-barang dan berusaha menjualnya dengan harga yang lebih tinggi. Ini dijalankan, baik dengan menunggu meningkatnya harga pasar atau dengan membawa (menjual) barang-barang itu ke tempat yang lebih membutuhkan, sehingga akan didapat harga yang lebih tinggi dan *Perindustrian*, Industri-industri yang kompleks dan beranekaragam membutuhkan banyak pengetahuan, skill, latihan dan pengalaman. Menurut Ibn Khaldun kegiatan dalam bidang ini membutuhkan bakat praktis dan ilmu pengetahuan.¹⁵

2. Upah pekerja/buruh

Ibn Khaldun membahas mengenai upah pekerja/buruh dengan menyebutnya dalam istilah terminologi yaitu *shina'ah* (pekerjaan di pabrik). Sebagaimana dituliskan dalam *Muqaddimah* yaitu pekerjaan (di

¹² Adiwarmanto Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 4 ed. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 393.

¹³ Dwi Martina, "Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun," *Khaldunomic* 9, no. 1 (2015): 84.

¹⁴ Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 395.

¹⁵ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, Terjemahan Ahmadie Thaha (Jakarta Selatan: PT Rene Tuross, 2019), 711.

pabrik/perusahaan) adalah kemampuan praktis yang berhubungan dengan skill atau keahlian. Dikatakan keahlian praktis karena berkaitan dengan kerja fisik material, dimana langsung bekerja secara indrawi. Dalam terminologi ekonomi modern, *shina'ah* tersebut dikenal dengan istilah *employment* (ketenagakerjaan). Orang yang melakukannya disebut *employee* atau *labour* (tenaga kerja atau buruh). Menurutnya buruh adalah sumber nilai, Karena nilai suatu produk sama dengan jumlah tenaga kerja yang dikandungnya.¹⁶

Barang-barang hasil industri dan tenaga buruh mahal di kota yang penduduknya melimpah. Penyebabnya ada tiga hal: *Pertama*, karena besarnya kebutuhan yang ditimbulkan oleh meratanya hidup mewah di tempat yang demikian, disebabkan padatnya penduduk. *Kedua*, gampangnya mencari penghidupan dan banyaknya bahan makanan di kota-kota menyebabkan para tukang (buruh) kurang mau menerima bayaran rendah bagi pekerjaan dan pelayanannya. *Ketiga*, karena banyaknya orang kaya yang kebutuhan terhadap tenaga buruh dan tukang juga besar, yang berakibat pada timbulnya persaingan dalam mendapatkan jasa pelayanan dan pekerja, serta berani membayar mereka lebih mahal dari nilai pekerjaannya. Ini menguatkan kedudukan para tukang, pekerja dan orang yang mempunyai keahlian, serta membawa pada peningkatan nilai pekerjaan mereka.¹⁷

Menurut Ibn Khaldun, faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai dalam ekonomi adalah kerja buruh yang memiliki skill yang diistilahkannya dengan *shina'ah*.¹⁸ Kerja buruh menyebabkan adanya output (produksi) yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Antara kerja buruh dengan hasil produksi terdapat hubungan timbal balik, yang berarti bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga akan menurun, sebaliknya bila kuantitas kerja meningkat maka hasil produksi meningkat.¹⁹ Sama halnya dengan apabila upah rendah, maka pasar akan lesu dan produksi tidak mengalami peningkatan dan jika upah terlalu tinggi maka akan terjadi inflasi dan produsen kehilangan minat untuk bekerja.²⁰

3. Permintaan dan penawaran

Ibn Khaldun menekankan suatu peningkatan dalam permintaan atau penurunan dalam penawaran akan menimbulkan kenaikan harga. Sebaliknya jika terjadi penurunan permintaan atau peningkatan dalam penawaran akan menimbulkan penurunan harga. Ia percaya bahwa harga-harga yang terlalu rendah akan merugikan pengrajin dan pedagang dan akan mendorong mereka

¹⁶ Fitriani, "Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun."

¹⁷ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, 657.

¹⁸ Ibnu Kaldun, *Muqaddimah*, ed. oleh Luqman Hakim dan erik Erfinanto, Terj Ahma (Jakarta Selatan: PT Rene Tuross Indonesia, 2019), 691.

¹⁹ Priyono dan Ismail, *Teori Ekonomi*, 482.

²⁰ Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 405.

keluar pasar. Jika kita ingin menggunakan terminologi modern dalam melihat konsep Ibn Khaldun, dapat dikatakan bahwa tingkat harga yang stabil didapatkan dengan suatu ongkos hidup yang relatif rendah sebagai pilihannya, dari sudut pandang pertumbuhan dan pemerataan dikaitkan dengan laju inflasi dan deflasi yang pertama merugikan pemerataan sementara yang kedua merugikan insentif dan efisiensi.²¹

Analisa permintaan dan penawaran Ibn Khaldun dalam ekonomi modern diteorikan sebagai terjadinya peningkatan *disposable income* dari penduduk kota. Naiknya kelebihan pendapatan dapat menaikkan kecenderungan mengkonsumsi terhadap barang mewah dari setiap penduduk kota. Peningkatan permintaan terhadap barang mewah muncul yang akan mengakibatkan harga barang tersebut naik.²² Faktor-faktor yang menentukan penawaran menurut Ibn Khaldun antara lain: permintaan, laju keuntungan relatif, jangkauan usaha manusia, ukuran angkatan kerja dan pengetahuan serta ketrampilan mereka, kedamaian dan keamanan, dan latar belakang teknis dan pembangunan keseluruhan masyarakat. Semua faktor sangat penting dalam teori produksinya.²³

Mengenai tenaga kerja apabila permintaan terhadap produk meningkat, maka akan mendorong peningkatan dan perkembangan keahlian dalam memproduksi barang. Penduduk kota akan mempelajari keahlian yang dibutuhkan dan mengharapkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebaliknya untuk menguasai keahlian akan menurun terhadap barang yang tidak ada permintaan yang akhirnya akan diabaikan. Seperti yang dikatakan Khalifah Ali : "Nilai dari setiap manusia terletak pada keahliannya", maksudnya keahlian yang dikuasai seseorang adalah ukuran nilainya.²⁴ Dampak dari hal ini adalah perbedaan upah karena perbedaan kemampuan tenaga kerja. Ibn Khaldun dalam argumentasinya tentang hal ini adalah *pertama*, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan sehingga menyebabkan peningkatan terhadap tenaga kerja dalam industri barang tersebut yang selanjutnya berimplikasi pada diferensiasi upah. *Kedua*, perbedaan dalam hal sifat dan karakter kemampuan yang ada di setiap profesi. *Ketiga*, adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.²⁵

²¹ M. Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic prespektiv* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 138, https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Chapra%2C+M.+Umer.+2001.+The+Future+of+Economics%3A+An+Islamic+Perspective&btnG=.

²² Fitriani, "Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun," 136.

²³ Chapra, *The Future of Economics: An Islamic prespektiv*, 138.

²⁴ Martina, "Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun," 88.

²⁵ Martina, "Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun."

KEBIJAKAN UPAH MINIMUM DALAM UNDANG-UNDANG NO.11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Kebutuhan hidup layak merupakan standar kebutuhan seseorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam satu bulan. Peraturan mengenai kebutuhan hidup layak lebih jelasnya di atur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Dalam Peraturan Menaker No.18 tahun 2020, KHL digunakan sebagai dasar penetapan upah minimum dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.²⁶ KHL terdiri atas beberapa komponen dan jenis kebutuhan hidup yang ditinjau pada jangka waktu lima tahun. Dialog antar Dewan Pengupahan se-Indonesia telah digelar untuk menyamakan persepsi tentang hasil peninjauan komponen dan jenis KHL ditengah pandemi covid-19. Depenas telah menyelesaikan kajian peninjauan komponen dan jenis KHL pada bulan oktober 2019 sebagaimana diatur dalam pasal 7 ayat 4 Permenaker No.21 tahun 2016. Dalam penghitungan KHL menggunakan data BPS atau informasi harga dari berbagai surve yang dilakukan BPS, yang selanjutnya perhitungan nilai KHL akan dilakukan untuk menetapkan upah minimum pada tahun 2021.²⁷

Sehingga dalam rangka perlindungan terhadap pekerja/buruh atas penghasilan yang diperoleh, maka ditetapkan upah minimum oleh pemerintah. Pemerintah mengubah ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan itu diantaranya penghapusan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Sebelumnya tercantum pada pasal 89 dan 90 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan sebagai gantinya pemerintah memberikan kewajiban bagi gubernur menetapkan upah minimum provinsi dan kabupaten/kota dengan syarat tertentu yaitu pertumbuhan ekonomi dan inflasi.²⁸ Artinya Undang-Undang hanya mewajibkan penetapan upah minimum untuk provinsi saja, pada tingkat kabupaten/kota hanya opsional/pilihan saja. Ketentuan upah minimum kabupaten yang harus lebih tinggi dari provinsi bisa jadi upah minimum provinsi tidak representatif terhadap kebutuhan layak di kabupaten.²⁹

²⁶ Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan N0.18 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menaker No 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

²⁷ Biro Humas Kemenaker, "Kemnaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan," *PHI-JSK*, 19 Oktober 2020.

²⁸ Dewi Restu Mangeswuri, "DAMPAK PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI 2021 DI TENGAH PANDEMI COVID-19," *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis XII*, no. 21 (November 2020): 6.

²⁹ Sigit Riyanto, dkk, *Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja* (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020), 45.

Upah minimum provinsi tahun depan mengalami kenaikan tipis, rata-rata 1,09%, kenaikan yang terjadi pada tahun 2022 diperoleh dari perhitungan UMP 2020 dengan merujuk pada PP 36/21 tentang pengupahan. Meskipun kenaikan tidak terjadi pada semua provinsi karena nilai UM yang lebih tinggi dari batas atas, setidaknya lebih baik dari pada UM 2021 yang nilainya tidak naik. Sekjen Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia Timboel Siregar menilai, kenaikan UMP yang terlalu kecil berdampak pada menurunnya daya beli pekerja/buruh. Berharap gubernur bisa menetapkan UMP/UMK sesuai kondisi wilayah masing-masing. Selain itu, ia menilai jika variabel yang ada dalam rumus penetapan UMP/UMK dianalisis, rata-rata konsumsi perkapita cenderung akan turun. Rata-rata jumlah keluarga dan anggota keluarga yang bekerja setiap tahun tidak berubah secara signifikan. Kondisi ini menyebabkan nilai batas atas cenderung turun. Nilai batas atas relatif turun akan berdampak pada kenaikan UMP/UMK berada dibawah nilai inflasi.³⁰

KOMPONEN DAN PENETAPAN UPAH DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Komponen upah terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pendapatan non upah berupa tunjangan hari raya keagamaan, selain itu dapat berupa insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan uang servis.³¹

Secara umum, upah adalah imbalan finansial yang ddbayarkan kepada pekerja berdasarkan hasil pekerjaannya. Di samping itu juga berfungsi untuk menjamin kelayakan kehidupan pekerja dan keluarganya. Setiap pekerja akan mendapatkan upah setelah melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi ada kalanya para pekerja melakukan pekerjaan yang hasilnya melebihi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan biasanya akan memberikan bonus kepada pekerja yang memenuhi atau melebihi persyaratan yang ada. Pemberian bonus dilakukan perusahaan biasanya berasal dari kinerja bisnis perusahaan dan kinerja perorangan yang bergantung pada kebijakan perusahaan dari hasil keuntungan atau hasil kerja pekerja lebih besar dari target produksi sehingga terdapat peningkatan produktivitas.³²

³⁰ "UMP 2022 Jakarta Rp. 4.453.35, Jatim Rp. 1.891.567", Jawa Pos, Selasa 16 November 2021, hal.11

³¹ Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

³² Fitria Puspita Rachmandita, "Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula," *Hukum Lex Generalis* 2, no. 5 (Mei 2021): 15.

Sedangkan dalam pasal 88B upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara per jam, harian atau bulanan. Penetapan upah perjam hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu. Perhitungan menggunakan formula perhitungan upah.³³ Omnibus law akan membuat waktu kerja menjadi lebih fleksibel yang memberikan keleluasaan bagi pekerja dan pengusaha dalam menyepakati waktu kerja. Pekerja yang bekerja minimum 8 jam/hari atau 40 jam per minggu akan mendapatkan upah bulanan. Adapun pekerja yang bekerja di bawah 35 jam/minggu akan menggunakan pengaturan pengupahan per jam dan dapat bekerja di lebih dari 1 perusahaan. Namun perlu digarisbawahi bahwa upah per jam tidak menggantikan upah bulanan. Upah per jam diberlakukan untuk mengakomodir pekerjaan yang bersifat jasa seperti konsultan atau pekerja paruh waktu dengan tetap memberikan perlindungan pekerjaan (*job security*). Sedangkan bagi pekerja di sektor industri tidak akan mengalaminya. Skema ini sudah lumrah dilakukan di negara-negara maju demi menggenjot investasi dan menumbuhkan lapangan kerja baru.³⁴

Bisa dikatakan upah berdasarkan satuan waktu dan hasil menjadi parameter penetapan upah, yang artinya upah yang diterima pekerja tergantung berapa lama kerjanya dan hasil pekerjaan lebih banyak. Semakin banyak jam kerja yang dihabiskan di perusahaan aka semakin banyak upah yang diterima. Contohnya supir taxi, ojek online, dimana mereka ketika bekerja melebihi jam kerja akan mendapatkan penghasilan yang lebih besar.³⁵

KETENTUAN PENETAPAN UPAH MINIMUM DALAM UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF TEORI UPAH IBN KHALDUN

Indonesia dengan aturan Undang-Undang Cipta Kerjanya menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Kondisi ekonomi ini memuat variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan median upah. Kemudian upah dihitung dengan formula perhitungan upah minimum, yang memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Apabila disimulasikan formula perhitungan upahnya yaitu pertama menentukan batas atas dan batas bawah dari upah minimum itu sendiri dengan rumusan rata-rata konsumsi perkapita di kali rata-rata banyaknya ART dibagi rata-rata ART bekerja pada setiap rumah dan batas bawah hasil dari batas atas dikali 50%.

Diketahui rata-rata konsumsi perkapita di provinsi X adalah 2,8 juta, rata-rata banyaknya ART (anggota rumah tangga) adalah 4 orang, rata-rata ART bekerja

³³ Pasal 88B Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

³⁴Roni Sulistyanto Luhukay, "Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi," *Meta Yuridis* 3, no. 1 (Maret 2020): 48.

³⁵ Catur J S dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja" (Universitas Pamulang, t.t.), 187.

pada setiap rumah adalah 1 orang. Maka batas atas diperoleh 2,8 juta dikalikan 4 dibagi 1 hasilnya 11,2 juta, sedangkan batas bawah 11,2 dikali 50% hasilnya 5,6 juta. Sehingga penentuan upah minimumnya akan seperti ini 1) asumsi pada pertumbuhan ekonomi 5% dan inflasi provinsi X 3% maka ini yang dipakai angka maksimalnya yaitu pertumbuhan ekonomi 5%. 2) Asumsi pada upah minimum berjalan 4,5 juta. 3) batas atas 11,2 juta dan batas bawah 5,6 juta. Maka perhitungan sesuai rumus pada peraturan pemerintah adalah

$$\begin{aligned}
 \text{UM} &= 4.500.000 + (5\% \times \frac{(11.200.000 - 4.500.000)}{(11.200.000 - 5.600.000)} \times 4.500.000) \\
 &= 4.500.000 + (5\% \times 1,196 \times 4.500.000) \\
 &= 4.500.000 + 269.100 \\
 &= 4.769.100
 \end{aligned}$$

Sehingga ditemukan upah minimum provinsi X adalah Rp. 4.769.100 untuk perbulan.

Sehingga, peraturan upah minimum dari Undang-Undang Cipta Kerja dengan teori upah Ibn Khaldun didapati perbedaan pada standar penentuan upah pekerja/buruh. Yaitu Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang dihitung dengan formula perhitungan upah sebagaimana disebutkan diatas, namun tidak lepas untuk tetap memperhatikan komponen dan jenis KHL meskipun secara jelas tidak disebutkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. PHI & Jamsos Kemenaker, Haiyani Rumondang dari sudut pekerja/buruh kondisi pandemi berdampak pada penurunan penghasilan yang diterima sehingga kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya, sehingga peninjauan KHL ditengah pandemi ini dibutuhkan agar pekerja/buruh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.³⁶

Perspektif Ibn Khaldun jika seseorang tidak melakukan pekerjaan maka ia tidak akan mendapat upah atau keuntungan, begitupun sebaliknya jika ia bekerja dengan baik maka akan mendapat upah atau keuntungan. Sebagai contoh Andi adalah seorang karyawan lepas toko swalayan, ia bekerja sebagai penata gudang. Ia mendapatkan gaji sebagaimana kemampuannya, selain itu ia ternyata juga bekerja sebagai tukang parkir di pasar kota, ia pun mendapatkan upah dari kerjanya. Artinya semakin banyak pekerjaan yang ia ampu maka akan semakin banyak upah yang ia terima. Namun tidak menutup kemungkinan hasil dari kerja

³⁶ Biro Humas Kemenaker, "Kemnaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan."

para pekerja/buruh belum dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak untuk keluarganya kedepan karena standar ketentuan yang berdasarkan kemampuan masing-masing pekerja/buruh.

KETENTUAN STRUKTUR DAN SKALA UPAH DALAM UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF TEORI UPAH IBN KHALDUN

Struktur dan skala upah disusun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Yang dimaksud dengan kemampuan perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam mengatur dan memanfaatkan sumber dayanya. Memungkinkan pemilik untuk mengeksploitasi sumber daya secara optimal untuk memaksimalkan produktivitas dan keuntungan. Contohnya, perusahaan A dan B bergerak dibidang yang sama yaitu konveksi. Di perusahaan A mampu memberikan upah dengan nominal 10 juta untuk yang tertinggi, sedangkan perusahaan B mampu dengan nominal 5 juta untuk yang tertinggi. Setiap perusahaan memiliki kemampuan masing-masing. Meskipun usaha yang dilakukan dalam bidang yang sama namun kemampuan perusahaan bisa berbeda-beda.

Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah* menjelaskan bahwa faktor yang paling menentukan, urgen dan bernilai dalam ekonomi adalah kerja buruh yang memiliki skill. Menurutnya kemampuan seseorang dalam suatu bidang akan mampu menghasilkan nilai yang besar. Hal ini diperjelas dengan adanya spesialisasi kerja yaitu pertanian, perdagangan dan perindustrian yang mana memiliki nilai upah yang berbeda-beda. Apabila permintaan terhadap suatu produk meningkat, maka akan mendorong peningkatan dan perkembangan keahlian dalam memproduksi barang tersebut. Artinya pekerja/buruh akan meningkatkan dan mengembangkan keahliannya untuk membuat barang guna mencukupi permintaan pasar.

Menurut Ibn Khaldun, setiap jenis keahlian tertentu membutuhkan orang yang bertugas atasnya dan terampil melakukannya. Semakin banyak ragam pembagian dari suatu keahlian, semakin banyak jumlah orang yang harus mempraktikkan keahlian itu. Jangka waktu yang panjang dan pengulangan yang mirip menambah pembentukan keahlian tersebut dan menyebabkan berakar dengan kuat.³⁷ Ibn Khaldun mencontohkan bagaimana dalam produksi gandum, tidak hanya ada seorang pekerja saja yang berkecimpung didalamnya, tetapi ada sekitar enam sampai sepuluh orang yang bekerjasama, mulai dari pandai besi, tukang kayu yang memperbaiki alat, orang yang menawarkan lembunya, orang yang membajak sawah, orang yang menanam benih dan seluruh kegiatan pertanian lainnya. Pekerjaan yang digabungkan akan menghasilkan tambahan lebih banyak dari hajat para pekerja dan kebutuhan mereka. Begitu juga dengan

³⁷ Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 395.

pekerjaan lainnya, setiap orang mengoperasikan secara khusus bagian-bagiannya.³⁸

Jadi berdasarkan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 92, struktur dan skala upah di susun dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Lebih lanjut lagi dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang pengupahan dalam penjelasan pasal 20 ayat 1 yaitu pendidikan, ketrampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan menjadi faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat dikompensasikan. Sedangkan Ibn Khaldun keuntungan yang dihasilkan umat manusia adalah nilai yang terwujud dari kerja mereka. Jika seorang tidak memiliki kemampuan maka dia tidak akan mendapat keuntungan. Nilai yang direalisasikan dari pekerjaan seseorang akan sesuai dengan nilai kerjanya.

Artinya besaran nilai yang pekerja/buruh terima tergantung dari kemampuannya atau keahlian yang dimiliki. Sehingga muncul argumentasinya tentang hal ini. Pertama, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan sehingga menyebabkan peningkatan terhadap tenaga kerja dalam industri barang tersebut yang selanjutnya berimplikasi pada diferensiasi upah. Kedua, perbedaan dalam hal sifat dan karakter kemampuan yang ada disetiap profesi. Ketiga, adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.³⁹ Setiap pekerjaan yang sama belum tentu akan mendapat upah yang sama karena kemampuan yang berbeda. Sehingga letak kesesuaian dari keduanya adalah kemampuan atau skill masih menjadi salah satu faktor dalam penetapan upah.

KETENTUAN KOMPONEN DAN PENETAPAN UPAH DALAM UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF TEORI UPAH IBN KHALDUN

Kebijakan pengupahan yang diterbitkan pemerintah ini digunakan sebagai bentuk untuk mencapai penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang diterima para pekerja/upah dapat berupa upah dan pendapatan non upah. Artinya mereka dapat menerima upah lebih dari yang telah ditentukan ditambah dengan pendapatan non upah seperti tunjangan hari raya atau bonus-bonus lainnya. Upah sendiri terdiri atas beberapa komponen yaitu upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, atau upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Besaran upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.⁴⁰ Sebagaimana dijelaskan dalam bab tiga bahwa upah pokok adalah imbalan dasar

³⁸ Ibnu Khaldun, *Muqaddimah*, 652.

³⁹ Martina, "Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun," 88.

⁴⁰ Pasal 7 Peraturan Pemerintah No 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, 6.

yang dibayarkan kepada karyawan menurut jenis pekerjaan dan jumlahnya ditetapkan berdasar kesepakatan.

Pada dasarnya upah ditentukan berdasarkan permintaan dan penawaran. Peningkatan dalam permintaan atau penurunan dalam penawaran akan menimbulkan kenaikan harga. Sebaliknya jika terjadi penurunan permintaan atau peningkatan dalam penawaran akan menimbulkan penurunan harga. Hal ini juga berpengaruh terhadap tenaga kerja. Bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga akan menurun, sebaliknya bila kuantitas kerja meningkat maka hasil produksi meningkat.⁴¹ Sama halnya, apabila upah rendah maka pasar akan lesu dan produksi tidak mengalami peningkatan dan jika upah terlalu tinggi maka akan terjadi inflasi dan produsen kehilangan minat untuk bekerja.⁴²

Indonesia dengan Undang-Undang Cipta Kerja menetapkan upah berdasarkan satuan hasil dan atau satuan waktu. Dengan menggunakan formula perhitungan upah yang berpedoman pada struktur dan skala upah yang memperhatikan kemampuan perusahaan. Ibn Khaldun merasa ada kesamaan dalam penetapan upah Undang-Undang Cipta Kerja karena berdasarkan pada permintaan dan penawaran atau hasil produksi. Meskipun ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran kepada pekerja/buruh, dimana ketentuan upah dalam pasal 88B dirasa akan menurunkan dan menghilangkan upah karena orang yang bekerja dibawah 40 jam per minggu secara otomatis tidak akan memiliki upah minimum.⁴³

Sedangkan Ibn Khaldun menilai upah didasar atas permintaan dan penawaran. Antara kerja buruh dengan hasil produksi ada timbal balik, artinya bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga menurun, begitu sebaliknya. Semua diserahkan kepada mekanisme pasar, karena semakin besar gaji yang diperoleh maka tingkat daya beli semakin tinggi⁴⁴ Dan dalam hal komponen upah Ibn Khaldun tidak menjelaskan secara rinci terkait hal tersebut.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Ketentuan penetapan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja jika ditinjau dari teori upah Ibn Khaldun, terdapat perbedaan di standar penetapan upah pekerja/buruh. Dimana undang-undang menetapkan upah minimum berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dan dihitung berdasarkan formula perhitungan upah dan tetap memperhatikan komponen dan jenis KHL. Sedangkan Perspektif Ibn Khaldun jika

⁴¹ Priyono dan Ismail, *Teori Ekonomi*, 482.

⁴² Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 405.

⁴³ Hartini Retnaningsih, "Kesejahteraan Pekerja dan RUU Omnibus Law Cipta Kerja," dalam *Parlementary Review Omnibus Law*, vol. 2 (Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2020), 23.

⁴⁴ Bahrul Ulum dan Mufarrohah, "Kontribusi Ibnu Khaldun terhadap perkembangan ekonomi islam", *Jurnal Iqtishodia*, IAI Al-Qalam Gondang Legi Malang.

banyak pekerjaan yang diampu seseorang maka akan semakin banyak upah yang ia terima. Kemudian, penetapan struktur dan skala upah pada Undang-Undang Cipta Kerja sesuai dengan teori upah Ibn Khaldun yaitu kemampuan atau skill menjadi salah satu faktor dalam menetapkan upah. Dimana dalam Undang-Undang Cipta Kerja memperhatikan pada kemampuan perusahaan dan produktivitas dengan pendidikan, ketrampilan dan pengalaman menjadi faktor yang digunakan untuk menilai atau membojot jabatan, sedangkan Ibn Khaldun juga berfokus pada kemampuan/ skill yang dimiliki pekerja/buruh sehingga kemampuan/skill pekerja di keduanya masih diperhatikan.

Dan Ibn Khaldun merasa ada kesamaan dalam penetapan upah Undang-Undang Cipta Kerja karena berdasarkan pada permintaan dan penawaran atau hasil produksi. Berdasarkan satuan hasil, jika permintaan terhadap pasar tinggi maka para pekerja akan diminta meningkatkan hasil sehingga upah yang diterima pekerja/buruh juga bertambah. Sedangkan Ibn Khaldun menilai upah didasar atas permintaan dan penawaran. Antara kerja buruh dengan hasil produksi ada timbal balik, artinya bila kuantitas kerja menurun maka nilai produksi juga menurun, begitu sebaliknya. Dan dalam hal komponen upah Ibn Khaldun tidak menjelaskan secara rinci terkait hal tersebut.

Selain itu, rekomendasi baik kepada pemerintah maupun pekerja/ buruh diantaranya. Untuk pemerintah, sosialisasi kepada masyarakat tentang Undang-Undang cipta kerja harus semakin digencarkan, karena dengan semakin memberikan pemahaman tentang adanya regulasi baru terhadap ketenagakerjaan terutama pengupahan bisa membuat masyarakat melihat undang-undang ini dengan sisi yang lebih baik lagi. Sedangkan untuk pekerja/buruh, baik yang menerima adanya undang-undang cipta kerja ataupun yang belum menerima aturan ini, untuk selalu berusaha sebaik mungkin dalam bekerja dan terus meningkatkan kemampuan atau skill yang dimiliki karena pada saat ini kemampuan personal tetap menjadi tolak ukur saat mendapatkan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Putra. "UU Cipta Kerja Dorong Perekonomian." *Media Indonesia*, Oktober 2020, Politik dan Hukum edisi. www.mediaindonesia.com.
- Biro Humas Kemenaker. "Kemnaker Sosialisasi Hasil Kajian Komponen dan KHL Kepada Dewan Pengupahan." *PHI-JSK*. 19 Oktober 2020.
- Borhan, Joni Tamkin. "Sumbangan Ibn Khaldun Dalam Pemikiran Ekonomi Islam Dan Relevansinya Dengan Permasalahan Ekonomi Semasa." *Afkar-Jurnal Akidah & Pemikiran Islam* 1, no. 1 (4 Desember 2000): 155-76.
- Chapra, M. Umer. *The Future of Economics: An Islamic prespektiv*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

- Fauzi, Moh Qudsi, dan Muhammad Alif al Insany. "KONSEP EKONOMI POLITIK DALAM PERSPEKTIF IBNU KHALDUN." *Ekonomi Syariah dan Terapan* 6, no. 1 (Januari 2019): 16.
- Fauzie, Yuli Yanna. "Ironi UU Ciptaker, Ditolak Buruh dan Investasi yang Mangkrak." *CNN Indonesia*. 6 Oktober 2020, Ekonomi edisi.
- Fitriani, Revi. "Pemikiran Ekonomi Islam Ibnu Khaldun." *Ekonomi Syariah dan Bisnis* 2, no. 2 (November 2019): 15.
- Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif." *Az Zaqqa'* 9, no. 2 (desember 2017).
- Hidayatullah, Indra. "PEMIKIRAN IBNU KHALDUN TENTANG MEKANISME PASAR & PENETAPAN HARGA." *Profit: Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah* 1, no. 1 (16 Desember 2017).
<https://doi.org/10.33650/profit.v1i1.318>.
- Ibnu Khaldun. *Muqaddimah*. Terjemahan Ahmadie Thaha. Jakarta Selatan: PT Rene Turos, 2019.
- Kaldun, Ibnu. *Muqaddimah*. Disunting oleh Luqman Hakim dan erik Erfinanto. Terjh Ahma. Jakarta Selatan: PT Rene Turos Indonesia, 2019.
- Karim, Adiwarmarman Azwar. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. 4 ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Luhukay, Roni Sulistyanto. "Fungsi Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja dalam Percepatan Pertumbuhan Ekonomi." *Meta Yuridis* 3, no. 1 (Maret 2020).
- Mangeswuri, Dewi Restu. "Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 Di Tengah Pandemi Covid-19." *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis* XII, no. 21 (November 2020): 6.
- Martina, Dwi. "Menelaah Pemikiran Ekonomi Ibnu Khaldun." *Kholdunomic* 9, no. 1 (2015): 84.
- Priyono, dan Zainudin Ismail. *Teori Ekonomi*. Dharma Ilmu, 2012.
- Putri, Cantika Adinda. "Sri Mulyani Buka-bukaan Soal Manfaat Omnibus Law Bagi Ekonomi." *CNBC Indonesia*, 13 Oktober 2020, NEWS edisi.
- Putsanra, Dipna Videlia. "Dampak Omnibus Law UU Cipta Kerja: Rugikan Buruh hingga Abaikan HAM." *Tirto.id*, 6 Oktober 2020, hukum edisi.
- Rachmandita, Fitria Puspita. "Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula." *Hukum Lex Generalis* 2, no. 5 (Mei 2021): 15.
- Retnaningsih, Hartini. "Kesejahteraan Pekerja dan RUU Omnibus Law Cipta Kerja." Dalam *Parlementary Review Omnibus Law*, 2:21–29. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2020.
- Ridlwani, Ahmad Ajib, dan Imam Mawardi. "The Contribution of Ibnu Khaldun's Economic Thoughts." *KALIMAH* 17, no. 1 (1 Maret 2019): 121.
<https://doi.org/10.21111/klm.v17i1.2944>.
- Riyanto, Sigit dkk. *Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Pengesahan DPR 5 Oktober 2020.
- S, Catur J, Djongga, Heriyadi, Herry poerwanto, Jelita Hutasoit, Khairul Anam, dan Bambang Wiyono. "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja." Universitas Pamulang, t.t.

- Tartinia, Aini. "Menaker Sebut UMP dan UMK dalam Omnibus Law UU Ciptaker Tetap Dipertahankan." *AYO JAKARTA.COM*. 7 Oktober 2020.
- Tuwinanto, Tuwinanto, dan Dedi Rianto Rahadi. "Upah Minimum, Skala Upah Dan Produktifitas Kerja." *Jurnal Manajemen Bisnis* 18, no. 2 (30 April 2021): 214–22. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2918>.
- The World Bank, Indonesia Economic Prospects The Long Road to Recovery, July 2020.
- ulum, Bahrul. "Melihat Positif dan Negatif Omnibus Law dari Berbagai Sumber." *KOMPASIANA*, 2 April 2020, Politik edisi, bag. Politik. <https://www.kompasiana.com/>
- Violleta, Prisca Triferina. "Kemnaker Dorong Perusahaan Segera Susun Struktur dan Skala Upah", dalam *antaranew.com*. (diakses pada 10 April 2021).
- Zuklarnaen, Ahmad Hunaeni. "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial." *Hukum Mimbar Justisia* 6, no. 2 (Desember 2020): 102–28.
- Zulkifli. "Pemikiran Ibnu Khaldun tentang pengupahhan dalam profesionalitas kerja." UIN Sultan Syarif Kasim, 2009.
- UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).