

ABSTRAK

Winda Sayekti, 126101202172, “Analisis Yuridis Sistem Pemberian Upah Pada Pekerja Di Tinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Dan Hukum Islam” Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 1445/H/2024.

Kata kunci : Sistem; Upah ; Pekerja ; Hukum Islam ; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Penelitian ini dilatarbelakangi karena perlindungan hukum bagi pekerja merupakan pilar fundamental dalam mewujudkan kesejahteraan mereka dan keluarganya. Keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha, serta kemajuan dunia usaha, menjadi kunci utama. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 hadir untuk memberikan kejelasan dan memenuhi kebutuhan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan pada pekerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimanakah sistem pemberian upah pada pekerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang?, 2) Bagaimanakah sistem pemberian upah pada pekerja menurut Hukum Islam?.

Metode pendekatan dalam penelitian hukum ini adalah yuridis normatif. Artinya penelitian ini dilakukan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan kemudian dipaparkan secara lengkap dan sistematis dengan melihat dari segi peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang sistem pengupahan pada pekerja.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan 1) sistem pemberian upah pada pekerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang sistem upah jangka waktu, sistem upah potongan, sistem upah permufakatan, sistem skala upah, sistem upah indeks, sistem pembagian keuntungan, sistem upah borongan, sistem upah premi dan sistem pemberian upah dalam hukum Islam dibagi menjadi : 1) *ujrah al-misli*, 2) *ujrah al-musamma* dan asas-asas yang berlaku dalam Hukum Islam, hak-hak yang harus di dapatkan pekerja, kewajiban pengusaha, perlindungan hukum terhadap waktu kerja.

ABSTRACT

Winda Sayekti, 126101202172, "Juridical Analysis of Wage Payments to Employees in Review of Law Number 6 of 2023 concerning Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law and Islamic Law" Sharia Economic Law, Faculty of Sharia and Legal Sciences, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 1445 / 2024.

Keywords: Wages; Employees; Islamic law; Law Number 6 Year 2023.

Legal protection for workers is a fundamental pillar in realizing the welfare of them and their families. The balance between the rights of workers and the interests of employers, as well as the progress of the business world, is key. Law Number 6 Year 2023 is present to provide clarity and fulfill legal needs. This research aims to find out how the wage system for workers according to Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law.

The problem formulations in this study are: 1) How is the wage system for workers according to Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law?, 2) How is the wage system for workers according to Islamic Law?

The method of approach in this legal research is normative juridical. This means that this research is conducted using secondary data obtained from library research and then presented completely and systematically by looking at the prevailing laws and regulations regarding the wage system for workers.

Based on the results of the discussion in this study, conclusions can be drawn including in Law Number 6 of 2023 there are changes regarding the wage system, severance pay, compensation funds which were previously abolished in Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, Furthermore, this research discusses the wage system for workers according to Law Number 6 of 2023, there are 8 wage systems 1) term wage system, 2) piece wage system, 3) agreement wage system, 4) wage scale system, 5) index wage system, 6) profit sharing system, 7) piece wage system, 8) premium wage system and wages in Islamic law are divided into : 1) *ujrah al-misli* is a wage commensurate with his work commensurate with the type of work, 2) *ujrah al-musamma* is the willingness of both parties who are conducting transactions on wages and principles that apply in Islamic Law, the rights that must be obtained by workers, the obligations of employers, legal protection of working time, wage payment systems, welfare along with compensation money for workers.

الملخص

ويندا سايكتي، ٢١٧٢.١٢.١٢٦١، "التحليل القضائي لمنح الأجور للموظفين في ضوء القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تحديد الأنظمة الحكومية بدلاً من القانون رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢ بشأن خلق فرص العمل ليصبح قانوناً وشرعية إسلامية"، القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة والدراسات القانونية جامعة السيد علي رحمة الله تولونج أجونج، ١٤٤٥/هـ/٢٠٢٤.

الكلمات المفتاحية: الأجور، موظف، الشريعة الإسلامية، القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣.

الحماية القانونية للعمال ركيزة أساسية لتحقيق الرفاهية لهم ولأسرهم. إن التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل، فضلاً عن التقدم في عالم الأعمال، هو المفتاح الرئيسي. القانون رقم ٦ لعام ٢٠٢٣ موجود لتوفير الوضوح وتلبية الاحتياجات القانونية. يهدف هذا البحث إلى معرفة كيفية نظام الأجور للموظفين وفقاً للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٣٤ بشأن النص على اللوائح الحكومية بدلاً من القانون رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢ بشأن خلق فرص العمل ليصبح قانوناً.

ومنهج المنهج في هذا البحث القانوني هو المنهج القانوني المعياري. وهذا يعني أن هذا البحث تم إجراؤه باستخدام البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من أبحاث المكتبات ثم تم شرحها بشكل كامل ومنهجي من خلال النظر في القوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بأنظمة أجور الموظفين.

بناءً على نتائج المناقشة في هذا البحث يمكن استخلاص استنتاجات، بما في ذلك أنه في القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٤، تم العثور على تغييرات فيما يتعلق بنظام الأجور ومكافأة نهاية الخدمة وأموال التعويضات التي تم إلغاؤها سابقاً في القانون رقم ٢ لسنة ٢٠٢٢ بشأن الوظيفة الخلق، ثم يناقش هذا البحث نظام أجور الموظفين وفقاً للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ والشريعة الإسلامية والذي يتضمن المبادئ المطبقة في الشريعة الإسلامية، والحقوق التي يجب أن يحصل عليها الموظفون، والتزامات أصحاب العمل، والحماية القانونية لوقت العمل، أنظمة دفع الأجور والرعاية الاجتماعية إلى جانب أموال التعويضات للموظفين.