

**HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA BERDASARKAN
UU OMNIBUS LAW CIPTA KERJA DAN DALAM
PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH**
*LABOR RIGHTS AND OBLIGATIONS BASED ON THE OMNIBUS LAW ON
JOB CREATION AND IN THE PERSPECTIVE OF SHARIA ECONOMIC LAW*

Nikmah Dalimunthe¹, Muhammad Al Amin Bintang²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2}

nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id, aminbintang812@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang hak dan kewajiban tenaga kerja berdasarkan UU Omnibus Law cipta kerja dan dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dalam penelitiannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setelah dilakukan analisis, terdapat beberapa poin perubahan signifikan, terutama terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan: peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional. Hukum Islam juga memberikan panduan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, walaupun dalam konteks ini perlu diperhatikan bahwa hukum Islam lebih bersifat moral dan etis. Beberapa prinsip yang relevan termasuk: Adil dan Setara, hak pekerja untuk menerima upah yang wajar dan hak-hak lainnya harus dijamin dan solidaritas dan Kepedulian. Implementasi prinsip-prinsip ini dapat bervariasi tergantung pada interpretasi dan penerapan di masing-masing negara atau organisasi. Dalam konteks hukum Islam, penerapannya dapat bergantung pada interpretasi ulama dan norma-norma lokal. Selain itu, hukum ketenagakerjaan dapat mengalami perubahan, sehingga penting untuk selalu merujuk pada peraturan yang berlaku saat ini.

Katakunci: *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja, Cipta Kerja, Hukum Ekonomi Syariah*

Abstract

This research examines the rights and obligations of workers based on the Omnibus Law on Job Creation and from the perspective of sharia economic law. The author uses a qualitative descriptive approach in his research. The results of this research show that Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Law Number 13 of 2003 concerning Employment, after analysis, there are several points of significant change, especially regarding the use of foreign workers. Government Regulations in Lieu of the Law on Job Creation include those related to: improving the investment ecosystem and business activities; increasing worker protection and welfare; convenience, empowerment and protection of Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises; and increasing government investment and accelerating national strategic projects. Islamic law also provides guidance regarding the rights and obligations of workers, although in this context it should be noted that Islamic law is more moral and ethical in nature. Some of the relevant principles include: Fair and Equal, the right of workers to receive reasonable wages and other rights must be guaranteed and Solidarity and Concern. Implementation of these principles may vary depending on interpretation and application in each country or

organization. In the context of Islamic law, its application can depend on the interpretation of ulama and local norms. In addition, employment law can change, so it is important to always refer to the current regulations.

Keywords: *Rights and Obligations of Workers, Omnibus Law on Job Creation, Sharia Economic Law*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam diskursus ketenagakerjaan di Indonesia, istilah *Outsourcing* telah menjadi suatu topik yang akrab. UU Cipta Kerja yang bertajuk Omnibus Law menjadi salah satu langkah progresif pemerintah di bidang hukum. Omnibus Law tujuannya adalah untuk menghilangkan tumpang tindih antar peraturan perundang-undangan baik di sektor yang sejenis ataupun yang saling bertentangan kemudian akan ditata ulang. Meskipun istilah *Outsourcing* sendiri tidak secara eksplisit disebutkan dalam undang-undang tersebut, pemahaman masyarakat terhadap konsep ini semakin berkembang. *Outsourcing* dianggap sebagai isu sentral dalam masalah ketenagakerjaan di Indonesia, yang memunculkan berbagai bentuk ketidakadilan, penyalahgunaan kekuasaan, dan diskriminasi. Ini tercermin dalam protes yang marak dari kalangan pekerja yang menyerukan perlunya uji materi terhadap Pasal 64, 65, dan 66 dari UU No. 13 Tahun 2003.

Istilah *Outsourcing* dalam konteks ini diartikan sejalan dengan ketentuan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis."

Salah satu persoalan penting dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja). Akan tetapi perkembangan dan fenomena ini muncul semenjak diberlakukannya Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi. Disebutkan bahwa *Outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Maka mulailah terjadi perubahan hubungan kerja dari permanen (kerja tetap) menjadi kerja kontrak/*Outsourcing* yang penerapannya menjamur di kalangan perusahaan Indonesia, dengan meminjam ketentuan yang tercantum dalam pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sistem kerja kontrak sebenarnya sudah ada dan mulai berjalan sejak era penjajahan Belanda dengan gaya lama. Masa orde baru bahkan era reformasi dikembangkan menjadi kebijakan baru yang disebut *Outsourcing*. Makna *Outsourcing* sendiri lebih luas dari pengertian PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yakni jika PKWT hubungannya antara dua belah pihak, sedangkan *Outsourcing* melibatkan pihak

ketiga yang disebut penyelenggara jasa kerja.¹ Tujuannya untuk efisiensi biaya produksi perusahaan guna menambah maupun menjaga perolehan keuntungan perusahaan sebesar-besarnya. Sisi lain, pihak para pekerja menjadi khawatir dikarenakan tidak ada jaminan kerja terhadap pekerja kontrak, sehingga sewaktu-waktu pekerja dapat di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), bahkan tanpa adanya pesangon maupun upah penghargaan sebagai hak dasar pekerja. Hal ini disebabkan adanya peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa uang pesangon hanya diberikan kepada pekerja permanen bukan pekerja kontrak/*Outsourcing*. Hal ini tidak jarang mengakibatkan pihak pekerja (yang sadar tentang hak-haknya) melakukan demonstrasi besar-besaran guna menuntut hak-hak dasar mereka.

Dalam dinamika kehidupan berbangsa dan bernegara, hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha memegang peranan penting dalam menentukan kestabilan dan kemajuan suatu negara. Hak dan kewajiban tenaga kerja menjadi landasan utama untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang, adil, dan harmonis. Pada era modern ini, Indonesia telah mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja melalui Uu Omnibus Law Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, aspek-aspek hukum Islam juga turut memberikan panduan dalam mengatur hubungan kerja, menambah dimensi keadilan dan nilai-nilai etika. pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini memakan waktu yang cukup lama. Problematika ini masih terus di suarakan oleh kaum buruh dan masyarakat untuk menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja tersebut ketika DPR sedang membahas Undang-Undang Cipta Kerja ini dalam rapatnya. Pemerintah dan DPR seharusnya sudah tahu bahwa adanya sebuah hukum yang berlaku sudah semestinya memberikan rasa adil kepada masyarakat dan mampu memberikan kebahagiaan kepada masyarakat tetapi disisi lain pemerintah juga tetap harus berupaya dan konsisten untuk menumbuhkan perekonomian rakyat sebagai jalan untuk mencapai kesejahteraan sosial

Rumusan Masalah

Bahwa berdasarkan uraian diatas , maka penulis akan merumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana hak dan kewajiban tenaga kerja berdasarkan Uu Omnibus Law Cipta Kerja dan perspektif hukum Islam?

Tujuan Penelitian

¹ Marsha Yuliana Soegianto , E.M.S. (2013) Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing). Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis ,30-40

Jurnal ini bertujuan untuk menyelidiki hak dan kewajiban tenaga kerja berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan perspektif hukum Islam. Dengan merinci ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang menjadi dasar hukum bagi hubungan kerja di Indonesia, serta menelusuri prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang diakui dalam hukum Islam, jurnal ini berupaya menggali pemahaman mendalam terkait hak dan kewajiban tenaga kerja dalam konteks hukum nasional dan hukum Islam.

Melalui analisis komprehensif terhadap peraturan perundang-undangan dan ajaran hukum Islam, diharapkan jurnal ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pemahaman hak dan kewajiban tenaga kerja, memperkuat landasan hukum, dan merangsang pembahasan lebih lanjut mengenai perlindungan hak tenaga kerja serta peningkatan etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai hukum Islam.

Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Hak dan Kewajiban

Hak adalah sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap manusia sejak ia lahir maupun sebelum lahir dan sifatnya mutlak tidak bisa diganggu gugat. Unsur-unsur hak terdiri dari pemilik hak, ruang lingkup penerapan hak, dan pihak dalam penerapan hak. Hak dapat dikatakan sebagai unsur normatif yang keberadaannya mengikat erat pada diri setiap manusia yang penerapannya dalam ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan mengenai interaksi antara individu dengan instansi.

Kewajiban adalah suatu bentuk pertanggung jawaban yang harus dipenuhi oleh semua pihak dalam rangka menjalankan peraturan atau perjanjian yang telah disepakati Bersama. Kewajiban mutlak harus dipenuhi untuk menghindari terjadinya permasalahan sengketa. Pengertian umum kewajiban merupakan tindakan seseorang dalam upaya tanggungjawab atas persoalan tertentu mengenai moral maupun hukum. Sudikno Marto Kusumo berpendapat bahwa hak dan kewajiban merupakan suatu kewenangan yang telah diberikan oleh hukum kepada setiap orang, hak dan kewajiban tersebut menurut Sudikno bukanlah suatu peraturan maupun kaidah.²

Dalam kehidupan manusia, hak dan kewajiban merupakan sesuatu yang harus berjalan bersamaan dan seimbang. Kewajiban merupakan sesuatu yang wajib dilaksanakan atau suatu keharusan. Kehidupan bernegara tidak dapat berjalan dengan lancar jika warga negara tidak melaksanakan kewajiban sebagai warga negara. Sebagai aturan yang mengikat, kewajiban yang dilaksanakan secara otomatis akan mendapat suatu hak.

² Budi, I.S & Syantoso, A (2019). Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah, 123-128

2. *Omnibus Law*

Definisi *omnibus law* diawali dengan adanya kata omnibus yang merupakan bahasa Latin dengan arti untuk semuanya. Kata omnibus apabila digabungkan dengan kata law (hukum) maka akan memberentuk sebuah arti baru yaitu hukum untuk semua. *Omnibus law* adalah sebuah konsep penyusunan undang-undang yang isi didalamnya merubah dan/atau mencabut beberapa ketentuan dalam beberapa undang-undang. Konsep ini biasanya berkembang diwilayah Negara common law yang menggunakan system hukum anglo saxon. Negara-negara tersebut seperti Amerika Serikat, Inggris, Belgia, serta Kanada. Penawaran untuk menerapkan konsep ini biasanya dilakukan karena adanya obesitas peraturan dan aturan yang saling tumpang tindih. Apabila permasalahan regulasi tersebut diselesaikan dengan cara sebagaimana revisi undang-undang seperti biasanya, maka akan memakan waktu yang lebih lama serta biaya yang cukup banyak. Terlebih lagi apabila dalam prosesnya terjadi permasalahan ketidak sesuaian kepentingan, maka akan memakan waktu yang lebih lama lagi.³

Metode Penelitian

Penelitian merupakan tipe penelitian kualitatif yang menggambarkan data melalui penyusunan kalimat. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, di mana sumber data berasal dari kata-kata, gambar, dan informasi yang diperoleh dari buku, jurnal, serta karya ilmiah lainnya. Segala informasi yang terkumpul memiliki potensi sebagai kunci untuk memahami inti dari penelitian. Oleh karena itu, metode deskriptif ini tidak menghasilkan data berupa angka, melainkan data yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan data tulisan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk mengembangkan interpretasinya.

Pembahasan

1. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja

Istilah *Outsourcing* (alih daya) dapat dijelaskan sebagai proses contract (*work*) *out*, sebagaimana didefinisikan dalam *Concise Oxford Dictionary*. Sementara itu, pengertian kontrak itu sendiri adalah "*Contract to enter into or make a contract. From the Latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about, or enter into an agreement*". Dalam konteks ini, kontrak merujuk pada kegiatan menerima perjanjian atau membuat perjanjian. Di masa lalu,

³ Firman Freddy Busroh, (2017) *Konseptualisasi Omnibus Law Dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertahanan*. Arena Hukum, 226-255

kegiatan perjanjian melibatkan penyusunan bersama, menghasilkan sesuatu yang menjadi dasar persetujuan⁴

Outsourcing terbagi atas dua suku kata: *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Jadi dari pengertian diatas *Outsourcing* merupakan kegiatan menyerahkan suatu bidang pekerjaan kepada perusahaan lain yang memberikan jasa khusus untuk jenis pekerjaan tersebut.⁵

Outsourcing (Alih Daya) dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai tindakan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Regulasi terkait hukum *Outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66), serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 yang mengatur Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Meskipun demikian, pengaturan mengenai *Outsourcing* (Alih Daya) ini masih dianggap kurang lengkap oleh pemerintah. Instruksi Presiden (Inpres) No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi menyoroti pentingnya *Outsourcing* (Alih Daya) sebagai faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam upaya meningkatkan daya tarik investasi di Indonesia. Untuk menunjukkan seriusnya, pemerintah mengamanatkan Menteri Tenaga Kerja untuk menyusun draf revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁶

Perubahan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh UU Cipta Kerja memiliki dampak signifikan pada regulasi terkait pengupahan. UU Cipta Kerja melakukan revisi terhadap Pasal 88 UU Ketenagakerjaan dengan tujuan mengarahkan kebijakan pengupahan untuk secara khusus memenuhi hak buruh terhadap standar kehidupan yang manusiawi. Sebelumnya, ketentuan tersebut lebih tegas dalam menetapkan tanggung jawab pemerintah untuk merancang kebijakan pengupahan yang melindungi buruh.

Bentuk kebijakan pengupahan yang semula diatur dalam Pasal 88 juga mengalami pengurangan dari 11 menjadi 7 pasal. Selain itu, UU Cipta Kerja merubah Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang pada dasarnya menetapkan

⁴ Pratiwi ,(2021) Penyalahan Kewenangan Pejabat Pemerintahan Dan Ruang Lingkupnya Menurut Undang-Undang Administrasi Pemerintah.170-180

⁵ Jaelani , (2018) Tenaga Kerja Perempuan , Hukum Islam ,hukum ketenagakerjaan . 119-132

⁶ Marsha Yuliana Soegianto , E.M.S. (2013) Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing). Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan Dan Etika Bisnis, 180-190

bahwa upah minimum harus dipertimbangkan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhitungkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Rincian lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan kini diatur melalui Peraturan Pemerintah, sebagaimana tertera dalam Pasal 88 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang telah direvisi oleh UU Cipta Kerja.

Selain perubahan tersebut, UU Cipta Kerja mencabut sebanyak 29 pasal dari UU Ketenagakerjaan, termasuk Pasal 43, 44, 46, 48, 64, 65, 89, 90, 91, 96, 97, 152, 154, 155, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, dan 184. Sebagai contoh, norma yang mengatur penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, seperti yang dijelaskan dalam Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan, dihapus oleh UU Cipta Kerja. Terkait dengan pengupahan, UU Cipta Kerja juga menghilangkan sistem upah minimum sektoral dan mekanisme penangguhan upah minimum yang sebelumnya diatur dalam Pasal 90 UU Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, UU Cipta Kerja menghapus Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur tentang pelanggaran berat yang dapat menjadi dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Disamping itu, sejumlah ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur alasan PHK dan besaran kompensasi juga dihapus oleh UU Cipta Kerja, termasuk penghapusan Pasal 162 UU Ketenagakerjaan yang membahas hak dan kompensasi bagi buruh yang mengundurkan diri atas keinginan sendiri.

Berdasarkan perbandingan antara Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setelah dilakukan analisis, terdapat beberapa poin perubahan signifikan, terutama terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan:

- a. peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- c. kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan
- d. peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dengan melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan tertentu. Alasan-alasan tersebut melibatkan berbagai kondisi seperti sakit yang telah diakui oleh keterangan dokter selama waktu tertentu, pelaksanaan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah agama, menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayi. Larangan juga mencakup pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain di dalam satu perusahaan, keanggotaan atau

kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar atau dalam jam kerja dengan persetujuan pengusaha, atau sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan berdasarkan alasan tersebut dianggap batal demi hukum, dan pengusaha diwajibkan mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selain itu, Pasal 156 mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima dalam kasus PHK. Pasal 46A menegaskan bahwa pekerja/buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan, yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. Lebih lanjut, Pasal 94 menetapkan bahwa upah pokok dalam komponen upah setidaknya harus 75% dari total upah pokok dan tunjangan tetap⁷.

Seluruh ketentuan tersebut memberikan dasar hukum yang jelas dan lengkap terkait hak dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia. Ketentuan lain yang juga akan diatur menggunakan Peraturan Pemerintah adalah terkait ketentuan lebih lanjut penggunaan Tenaga Kerja Asing pada pasal 49 UU no 6 tahun 2023 tentang pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja WNI pendamping TKA.

- a. Hingga saat ini, aturan terkait pengawasan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih tetap konsisten dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengawasan tersebut tetap dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi. Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 176 menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dijalankan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Terdapat tiga kategori pelanggaran yang terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, masing-masing diatur dalam pasal terpisah. Pertama, pelanggaran yang dianggap sebagai tindak pidana kejahatan diatur dalam Pasal 185 ayat (1). Hanya satu pelanggaran yang masuk kategori ini, yaitu pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 42 ayat (2), di mana pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan TKA. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 42 ayat (1), terkait pelanggaran terhadap kewajiban pemberi kerja yang memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, tidak termasuk dalam kategori tindak pidana kejahatan berdasarkan

⁷ Zubi ,(2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). 1171-1195

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berbeda dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di mana pelanggaran terhadap Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) dianggap sebagai tindak pidana kejahatan.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan suatu kewajiban administratif yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, sanksi yang diterapkan terkait pencantuman sanksi harus sejalan dengan substansi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penggunaan sanksi yang tidak sesuai dapat mengakibatkan ketidakefektifan atau ketidakgunaan peraturan perundang-undangan yang dibentuk. Prinsip ini sejalan dengan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan yang harus dipenuhi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Terkadang, sanksi perdata atau administratif dalam penegakan hukum suatu peraturan perundang-undangan dapat menjadi alternatif yang lebih tepat dan efektif dibandingkan sanksi pidana.

Kedua, pelanggaran yang termasuk dalam tindak pidana pelanggaran diatur dalam Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pelanggaran ini terkait dengan ketentuan Pasal 45 ayat (1) yang memuat kewajiban pemberi kerja TKA untuk menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga pendamping TKA, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja WNI, dan memulangkan TKA ke negara asal setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pada pelanggaran, tidak pernah ada ancaman pidana penjara, seperti yang diungkapkan oleh Lamintang dalam bukunya berjudul "Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia". Ia menjelaskan bahwa pembagian tindak pidana menjadi Kejahatan dan Pelanggaran bukan hanya menjadi dasar pembagian KUHP menjadi Buku II dan Buku III, tetapi juga menjadi dasar bagi seluruh sistem hukum pidana di dalam perundang-undangan pidana secara menyeluruh.

Pelanggaran yang dianggap sebagai pelanggaran administratif diatur dalam Pasal 190 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang melibatkan pelanggaran terhadap Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 47 ayat (1). Pasal 42 ayat (1) berkaitan dengan kewajiban pemilik perusahaan memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), sedangkan Pasal 47 ayat (1) menangani kewajiban pemilik perusahaan membayar kompensasi bagi setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pelanggaran administratif diatur dalam Pasal 190 ayat (1), mencakup pelanggaran terhadap Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), dan Pasal 48. Namun, perubahan status terjadi pada Pasal 45 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang awalnya merupakan pelanggaran administratif dan kemudian dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran. Hal ini menekankan pentingnya alih teknologi dan keterampilan dari Tenaga Kerja Asing kepada tenaga kerja WNI untuk meningkatkan kompetensi dan menggantikan peran TKA.

Adapun untuk Pasal 47 ayat (1), sama antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terkait dengan kompensasi, sementara Pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pemulangan TKA setelah berakhirnya hubungan kerja, mengalami peningkatan status pelanggaran dari administratif menjadi tindak pidana pelanggaran.

Terdapat tiga kategori sanksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pertama, sanksi pidana penjara dan/atau denda diberlakukan untuk pelanggaran tindak pidana kejahatan, yaitu apabila perseorangan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pelanggaran pidana berlaku untuk Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), ayat (1) yang berkaitan dengan kewajiban pemberi kerja memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Besaran sanksi pidana penjara berkisar antara 1 hingga 4 tahun, dengan denda minimal Rp100.000.000,00 dan maksimal Rp400.000.000,00

Sanksi pidana kurungan dan/atau denda diberlakukan sebagai konsekuensi dari pelanggaran terhadap Pasal 45 ayat (1), yang menetapkan kewajiban pemberi kerja untuk menunjuk tenaga pendamping TKA, melaksanakan diklat bagi WNI pendamping, dan memulangkan TKA ke negara asalnya setelah pekerjaan selesai. Pada peraturan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sanksi pidana kurungan dikenakan pada pelanggaran Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 44. Saat ini, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 44 telah dihapus, terkait dengan kewajiban pemberi kerja untuk mentaati jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Dengan penghapusan Pasal 44, ketika pemberi kerja tidak mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, tindakan tersebut tidak lagi dianggap sebagai pelanggaran. Hukuman yang dapat diterapkan adalah kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, dan/atau pidana denda minimal Rp10.000.000 (sepuluh juta) dan maksimal Rp100.000.000,-.

Sanksi administratif diterapkan dalam dua kategori pelanggaran, yaitu jika pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat (Pasal 42 ayat (1)), dan jika pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban membayar kompensasi (Pasal 47 ayat (1)). Bentuk sanksi administratif dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diuraikan dalam Pasal 190 ayat (2), yang akan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah.

2. Upah Menurut Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja

Sebagai peraturan turunan dari klaster ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan tidak memberikan penjelasan atau aturan terkait penghapusan beberapa poin tentang pengupahan

seperti yang di jelaskan di atas. Meskipun demikian, materi yang terkandung dalam peraturan tersebut tetap sejalan dengan isi Undang-Undang Cipta Kerja. Tidak ada alasan yang jelas yang diberikan oleh DPR terkait pemangkasan beberapa poin aturan tentang pengupahan, padahal beberapa poin tersebut mencerminkan jaminan kelayakan hidup bagi pekerja/buruh sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemangkasan poin pengupahan dapat dilakukan dalam keadaan mendesak, seperti saat ini saat terjadi pandemi Covid-19, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Namun, penurunan upah atau pemangkasan beberapa poin pengupahan hanya dapat dilakukan sesuai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja (perusahaan), dan ketika keadaan kembali normal, pengaturan terkait pengupahan akan kembali mengacu pada undang-undang.

Namun, jika pemangkasan poin pengupahan diatur dalam materi undang-undang, maka akan berlaku secara permanen dan tidak terbatas pada kondisi tertentu. Hal ini menjadi sorotan pekerja/buruh yang menyuarakan ketidaksetujuan dan mengajukan judicial review ke Mahkamah Konstitusi terkait materi pada Pasal 81 Angka 24 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan terkait poin pengupahan sangat berkaitan dengan kebutuhan kelayakan hidup. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perhitungan upah minimum didasarkan pada "kebutuhan hidup layak," yang mencakup beberapa poin pengupahan. Namun, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, frasa tersebut dihapuskan, dan perhitungan upah minimum dikaitkan dengan "variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi."

Variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi tidak dapat dijadikan ukuran dalam menentukan kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh, sehingga penggantian frasa ini dianggap tidak sejalan dengan konstitusi, karena tidak dapat menjadi pedoman dalam memberikan kehidupan yang layak bagi masyarakat pekerja/buruh.

Pesangon juga menjadi salah satu hal yang dikritik oleh masyarakat pekerja/buruh karena dianggap merugikan bagi pihak pekerja/buruh. Beberapa materi yang termuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya yang mengatur pesangon seperti yang terdapat dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan bagian kedua Pasal 81 angka 44, mengalami perubahan terkait Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut mencakup penghapusan beberapa hal, termasuk terkait pemberian uang pengganti perumahan, pengobatan, dan perawatan yang ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja.

Pengaturan turunan terkait pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Meskipun peraturan ini tidak membahas pengurangan pemberian uang pengganti perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, Undang-Undang Cipta Kerja bagian ketiga tentang program jaminan sosial memuat poin baru terkait jaminan kehilangan pekerjaan.

Program jaminan kehilangan pekerjaan diharapkan dapat menjadi pengganti dari penghapusan poin pesangon. Pasa 46 C ayat (2) menyebutkan bahwa iuran jaminan kehilangan pekerjaan akan dibayarkan oleh Pemerintah Pusat. Program ini menambahkan satu jenis program jaminan sosial, yaitu jaminan kehilangan pekerjaan, yang diatur dalam perubahan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasa 46A. Pasal ini menyatakan bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan. Namun, dalam pengaturannya tidak dijelaskan persentase atau rincian besaran uang yang akan diterima oleh pekerja/buruh ketika mengalami pemutusan hubungan kerja melalui skema jaminan kehilangan pekerjaan ini. Sehingga, pemberian jaminan kehilangan pekerjaan tidak difokuskan dalam bentuk uang, melainkan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, sesuai dengan Pasa 46 D ayat (1). Materi muatan dalam Pasa 46 D ayat (2) hanya mencantumkan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan diberikan paling banyak selama 6 bulan upah⁸

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sebagai aturan turunan dari UU Cipta Kerja, memberikan penjelasan terkait jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Pada umumnya, pekerja yang berusia maksimal 54 tahun dapat mendaftar sebagai peserta JKP. Persentase yang diterima dibagi menjadi 6 bulan pemberian uang yang dibayarkan setiap bulan. Meskipun perhitungan uang JKP berdasarkan upah terakhir yang dibayarkan perusahaan, terdapat batas maksimal sebesar Rp.5.000.000. Batasan ini berlaku agar pekerja yang memiliki gaji di atas Rp.5.000.000 mendapatkan uang sesuai dengan aturan batas atas upah. Dalam 3 bulan awal, pekerja akan mendapatkan 45% dari upah, sedangkan pada 3 bulan berikutnya, pekerja akan mendapatkan 25% dari upah.

Bandingkan dengan peraturan lama yang memberikan uang pengganti perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, persentase tersebut sudah jelas dengan pemberian berupa uang. Sebagai contoh, jika seorang pekerja dengan gaji Rp.6.000.000 per

⁸ Hisbullah & Wahyuni ,(2022). Deregulasi Hak Upah Dan Pesangon Pekerja Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law . 67-80

bulan dan memiliki masa kerja 5 tahun mengalami PHK, total pesangon yang diterima adalah $6 \times \text{Rp. } 6.000.000 = \text{Rp. } 36.000.000$. Besaran yang diterima untuk uang penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan adalah 15% dari Rp. 36.000.000 = Rp. 5.400.000. Dengan dihapusnya rincian pesangon terkait uang penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan, pekerja/buruh mengalami kerugian sebesar Rp. 5.400.000.

Besaran uang yang diterima dalam program JKP terlihat lebih sedikit dibandingkan dengan peraturan lama terkait uang penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan. Terlebih lagi, ada batasan umur untuk mengikuti program JKP dan batasan atas maksimal persentase. Sehingga, pekerja yang memiliki gaji lebih dari Rp.5.000.000 akan mendapatkan uang sesuai dengan aturan batas atas upah. Hal ini menciptakan ketidakadilan bagi pekerja/buruh.

Tidak ada kesamaan atau kesetaraan jika pemerintah menyatakan bahwa jaminan kehilangan pekerjaan merupakan pengganti pengurangan pesangon. Pengaturan mengenai program ini masih sangat terbatas dan belum memberikan manfaat yang jelas bagi pekerja yang terkena PHK. Hal ini terlihat dari batasan peserta JKP, batas atas maksimal perhitungan, jumlah pemberian uang yang kecil, dan banyaknya persyaratan lain yang sulit untuk dipenuhi dalam pendaftaran JKP. Pengaturan JKP juga tidak didukung oleh sanksi yang tegas jika pengusaha tidak membayarkan pesangon sesuai dengan JKP. Sanksi yang diberikan hanya sebatas teguran secara tertulis dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Frasa "tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu" tidak dijelaskan lebih lanjut, sehingga sanksi yang diberikan tidak memiliki efek jera bagi pengusaha karena hanya berupa sanksi administratif tanpa adanya sanksi pidana bagi pelanggar yang tidak membayarkan JKP.

Maka dari itu, materi yang terkandung dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait pengupahan dianggap melanggar hak konstitusional pekerja/buruh. Poin ini diperkuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa beberapa materi dalam UU Cipta Kerja, terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, perlu dikaji ulang karena berkaitan erat dengan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak konstitusional pekerja/buruh. Pemberian upah atau imbalan dari majikan kepada pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan memiliki beberapa tujuan, antara lain⁹:

- a) Menarik tenaga kerja berkualitas dan mempertahankan mereka.
- b) Memberikan motivasi kepada tenaga kerja yang baik untuk mencapai kinerja tinggi.
- c) Mendorong peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
- d) Mendukung pengendalian biaya imbalan tenaga kerja.

⁹ Maharani (2015). Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji Dan Upah . 124-130

Dengan penerapan sistem yang efektif, pemimpin perusahaan dapat mengawasi kenaikan biaya tenaga kerja agar sejalan dengan peningkatan produktivitas yang diharapkan.

3. Upah Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Pandangan Islam tentang upah buruh masuk dalam unsur Ujrah, yang harus memenuhi syarat-syarat kerelaan kedua belah pihak. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna (*ajrun musamma*) sehingga tidak muncul permasalahan di kemudian hari. Islam Mengakui terjadinya perbedaan dalam besar kecilnya upah (*ajrul misti*), yang terjadinya karena perbedaan jenis pekerjaan, kemampuan, keahlian, dan pendidikan. Objek akad harus halal dan upah harus jelas berupa sesuatu yang bernilai harta (*mutaqawwim*).

Adapun Karakteristik Upah dalam hukum Islam yaitu:

- a. Upah harus memiliki nilai dan besarnya harus ditetapkan. Aturan ini merupakan persetujuan dari para ahli fiqh, dan dasar hukumnya dapat ditemukan dalam Hadis Nabi SAW yang diriwayatkan oleh 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah RA dan Abu Sa'id al-Khudri RA.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya : “Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”

Imam Hanafi menambahkan persyaratan lainnya, yakni perlu menetapkan lokasi pembayaran upah apabila upah melibatkan sarana transportasi atau biaya tambahan lainnya. Sementara itu, Mazhab Syafi'i mengharuskan penentuan jenis, kategori, dan karakteristik upah¹⁰

- b. Upah bukan dalam bentuk jasa yang sejenis dengan jasa yang di sepakati. Seperti memberikan imbalan jasa yang setara untuk pekerjaan seperti pembantu rumah tangga atau layanan laundry, dalam Mazhab Hanafi, kesepakatan semacam ini dianggap sebagai bentuk riba. Pengupahan tenaga kerja sebaiknya didasarkan pada nilai produk marginal dan prinsip-prinsip Islam, termasuk nilai keberkahan dan intensitas efisiensi. Kompensasi yang mempertimbangkan kontribusi tenaga kerja terhadap efisiensi produksi lebih adil, memastikan bahwa mereka menerima imbalan yang sebanding dengan kontribusi mereka. Dalam perspektif Islam, tenaga kerja diharapkan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, dan perbaikan yang dicapai melalui usaha mereka seharusnya diakui dengan pemberian upah yang lebih tinggi. Ini tidak hanya adil tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas pekerja, memberikan keuntungan kepada produsen, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeberkahan.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

¹⁰ Al-Jaziri,(2008). Kitab Al fiqh ala Al-madzahib Al Arba'ah . Menara Kudus

Imam Syaibani menyatakan bahwa pekerjaan adalah upaya untuk memperoleh pendapatan atau nilai dengan cara yang halal. Dalam perspektif Islam, pekerjaan sebagai unsur produksi didasarkan pada konsep istikhlaf, di mana manusia memiliki tanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga untuk mengelola serta mengembangkan harta yang Allah amanatkan guna memenuhi kebutuhan manusia¹¹

Sementara itu, tenaga kerja mencakup segala usaha dan usaha yang dilakukan oleh individu, baik secara fisik maupun mental, untuk memperoleh imbalan yang wajar. Hal ini mencakup semua jenis pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik atau kegiatan berpikir. Sebagai salah satu faktor produksi, tenaga kerja memiliki signifikansi yang besar, karena kekayaan alam tidak akan bermanfaat tanpa eksploitasi dan pengolahan yang dilakukan oleh manusia. Meskipun alam memberikan kekayaan yang melimpah, tanpa usaha manusia, semuanya akan tetap tidak dimanfaatkan. Allah memberikan penjelasan yang rinci mengenai hal ini dalam ayat-Nya dalam QS. Al-Ahqaaf : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.”

Dari ayat diatas di jelaskan Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalannya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar pula. Ukuran ketinggian derajat adalah ketakwaan kepada Allah SWT yang diukur dengan tingkat keimanan, intensitas dan kualitas amal salehnya. Apabila karena pekerjaannya menjadi lebih kaya dari yang lain, Islam memberikan tanggung jawab sosial yang lebih besar kepada mereka. Hal ini merupakan suatu kehormatan yang diberikan oleh Allah kepadanya karena orang yang memberi dan menolong orang lain sangat dihargai.

Secara umum, prinsip-prinsip hukum Islam yang menjadi panduan dalam menjalankan kegiatan bertransaksi, menurut Ahmad Azhar Basyir, dapat dirangkum sebagai berikut¹² Pada dasarnya, semua bentuk transaksi adalah diperbolehkan (mubah), kecuali yang telah dijelaskan oleh Alquran dan sunah rasul.

- 1) Pelaksanaan transaksi dilakukan secara sukarela, tanpa adanya unsur paksaan.
- 2) Transaksi dilakukan berdasarkan pertimbangan untuk memberikan manfaat dan mencegah dampak negatif dalam kehidupan masyarakat.

¹¹ Budi , I.S & Syantoso (2019) Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah . 161-170

¹² Muslim ,(2005). Pembaharuan Hukum Islam Di Indonesia , 130-140

- 3) Pelaksanaan transaksi dilakukan dengan menjaga prinsip keadilan, menghindari unsur penganiayaan, serta mencegah pemanfaatan kesempatan dalam situasi kesulitan.

Dalam konteks hukum Islam, belum ada teori khusus yang membahas mengenai outsourcing. Outsourcing didefinisikan sebagai suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa. Dalam perjanjian ini, perusahaan pengguna jasa meminta perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan, dengan imbalan sejumlah uang, dan upah atau gaji pekerja tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Ketika melihat unsur dan definisi outsourcing, konsep ini dapat dianalogikan dengan prinsip syirkah dan ijârah dalam Islam.

Syirkah dapat diartikan sebagai kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Jika akad syirkah ini disepakati, maka semua pihak berhak bertindak hukum dan berbagi keuntungan terhadap harta bersama tersebut. Pengertian ini sejalan dengan petunjuk dalam Alquran surat Al-Shâd [38]: 24

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجْتِكُمْ إِلَى نِعَاجِهِ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لِيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ

Artinya : “Dia (Dawud) berkata, “Sungguh, dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk (ditambahkan) kepada kambingnya. Memang banyak di antara orang-orang yang bersekutu itu berbuat zalim kepada yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan; dan hanya sedikitlah mereka yang begitu.” Dan Dawud menduga bahwa Kami mengujinya; maka dia memohon ampunan kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertobat.”

Ayat tersebut melarang berserikat dengan cara yang tidak adil, seperti menggabungkan kambing yang banyak dengan seekor kambing namun dengan keuntungan yang sama. Dalam Islam, berserikat harus dilakukan dengan cara yang baik dan adil. Syirkah sendiri dapat dibagi menjadi empat jenis, yaitu¹³ :

- 1) syirkah 'abdan, yaitu kerjasama antara dua orang atau lebih yang hanya memberikan kontribusi kerja tanpa modal. Berdasarkan pembagian tersebut, outsourcing dapat dikategorikan sebagai syirkah 'abdan, yakni kerjasama di mana pihak-pihak yang terlibat memberikan kontribusi kerja, tanpa memberikan kontribusi modal, dan mengandalkan tenaga atau keahlian individu yang terlibat dalam akad syirkah.
- 2) Syirkah 'inan adalah bentuk kerjasama di antara dua orang atau lebih dalam hal permodalan untuk menjalankan suatu usaha bersama, dengan keuntungan yang dibagi di antara mereka.

¹³ Anatami, D (2016). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 Dan Hukum Islam, 205-214

- 3) Syirkah *wujûh* adalah bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih untuk melakukan pembelian tanpa adanya modal, hanya dengan modal kepercayaan, dan keuntungan dibagi di antara mereka.
- 4) Syirkah *mufâwadhah* adalah bentuk kerjasama di antara dua orang atau lebih untuk menjalankan suatu usaha bersama dengan kontribusi baik berupa kerja atau uang, dan dapat memiliki jenis pekerjaan yang sama atau berbeda, dengan kerugian yang ditanggung bersama.

Berdasarkan pembagian tersebut, outsourcing dapat dianggap sebagai suatu bentuk kerjasama antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan, yang termasuk dalam kategori syirkah 'abdan. Dalam syirkah 'abdan, pihak-pihak yang terlibat hanya memberikan kontribusi berupa pekerjaan, tanpa memberikan kontribusi modal, dan mengandalkan tenaga atau keahlian individu yang terlibat dalam akad syirkah.

Dalam sistem outsourcing, perusahaan yang memberikan pekerjaan berperan dalam menyediakan lapangan pekerjaan, sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyediakan tenaga kerja. Jika perusahaan pemberi pekerjaan memiliki lapangan pekerjaan tetapi tidak memiliki tenaga kerja, maka perusahaan tersebut bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Konsep ini dapat dijelaskan melalui dua aspek, yaitu syirkah, di mana terjadi kerjasama dalam pemilikan lapangan pekerjaan dan tenaga kerja, dan ijârah, di mana terdapat pemilikan jasa dari tenaga kerja yang dikontrak oleh perusahaan yang memerlukan, serta pemilikan harta dari perusahaan yang memerlukan oleh tenaga kerja yang dikontrak¹⁴.

Pengertian ini dapat dijelaskan dengan merujuk kepada dua ayat Al-Quran, yaitu Q.s. al-Thalaq [65]: 6 dan Q.s. al-Qashâs [28]: 26. Kedua ayat tersebut membahas tentang kebolehan melakukan ijârah atau sewa menyewa, khususnya terkait dengan tenaga manusia. Dalam konteks ini, ijârah merujuk pada pemberian upah terhadap orang yang menyusukan bayi, serta pemilihan tenaga pekerja. Dalam hal ini, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja berperan sebagai musta'jir, yaitu orang yang mengontrak tenaga. Di sisi lain, pekerja/buruh berfungsi sebagai ajîr, atau orang yang dikontrak untuk menyediakan tenaga kerjanya. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menyewa tenaga pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam akhirnya, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang bertanggung jawab untuk memberi upah kepada pekerja/buruh.

Kesimpulan

Berdasarkan perbandingan antara Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

¹⁴ Anatami, D (2016). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 Dan Hukum Islam 216-220

Ketenagakerjaan, setelah dilakukan analisis, terdapat beberapa poin perubahan signifikan, terutama terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja mencakup yang terkait dengan: peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional.

Hukum Islam juga memberikan panduan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, walaupun dalam konteks ini perlu diperhatikan bahwa hukum Islam lebih bersifat moral dan etis. Beberapa prinsip yang relevan termasuk:

- 1) Adil dan Setara
- 2) Hak pekerja untuk menerima upah yang wajar dan hak-hak lainnya harus dijamin.
- 3) Kewajiban untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.
- 4) Kepatuhan terhadap aturan hukum dan moral Islam.
- 5) Solidaritas dan Kepedulian

Konsep solidaritas di antara pekerja dan sikap peduli terhadap kesejahteraan bersama.

Perlu diingat bahwa implementasi prinsip-prinsip ini dapat bervariasi tergantung pada interpretasi dan penerapan di masing-masing negara atau organisasi. Dalam konteks hukum Islam, penerapannya dapat bergantung pada interpretasi ulama dan norma-norma lokal. Selain itu, hukum ketenagakerjaan dapat mengalami perubahan, sehingga penting untuk selalu merujuk pada peraturan yang berlaku saat ini.

Saran

1. Para pihak harus saling menjalin hubungan solidaritas dalam hubungan ketenagakerjaan sebab saling membutuhkan
2. Para pihak harus saling memahami satu sama lain dan melaksanakan kewajiban sesuai peraturan yang berlaku
3. Hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai , meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan

Daftar Pustaka

- Al-Jaziri, A. R. (2008). *Kitab Al fiqh ala Al-madzahib Al Arba'ah*. Menara Kudus.
- Anatami, D. (2016). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. *Al-Adalah*, 13(2), 205–214. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/1859>
- Budi, I. S., & Syantoso, A. (2019). Analisis Konsep Hak dan Kewajiban Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 4(1). <https://doi.org/10.31602/iqt.v4i1.1691>
- Glica, F., Suniaprily, A., Ayu, H., & Putri, A. (2023). *PERSPEKTIF HUKUM PROFETIK Protection of Women Workers In The Perspective of Prophetic Law*. 117–138.
- Hisbulloh, M. H., & Wahyuni, R. D. (2022). Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 3(1), 67–80. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v3i1.121>
- Jaelani, E. (2018). *Tenaga Kerja Perempuan, Hukum Islam, hukum Ketenagakerjaan*. 1(13), 119–132.
- Maharani, S. T. (2015). Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji dan Upah (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 26 No. 1 September 2015 Universitas Brawijaya*, 26(1), 10.
- Marsha Yuliana Soegianto, E. M. S. (2013). *PENERAPAN STRATEGI ALIH DAYA (OUTSOURCING) DI UD. PUYUH PLASTIK DITINJAU DARI KETENTUAN PERUNDANGAN DAN ETIKA BISNIS*. 1(1).
- Muslim. (2005). Pembaharuan Hukum Islam Di Indonesia: Refleksi Pemikiran Ahmad Azhar Basyir Tentang Aktualisasi Hukum Islam. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 4(1), 38–55. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/al-fikra/article/view/3751/2295>
- Pratiwi, A. I., Isharijadi, I., & Styaningrum, F. (2021). Analisis Sistem

Pengendalian Internal Dalam Pengelolaan Persediaan Barang Dagang. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(2), 302–313.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v11i2.397>

Zubi, M., Marzuki, & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(3), 1171–1195.

Zuliana, A. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Bela Negara Pada Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Perspektif Undang - Undang Cipta Kerja*. Aslihatin Zuliana Irwan Triadi juga melahirkan kompetisi dengan Tenaga Kerja Indonesia dan kekhawatiran adanya Menteri Ketenagaker. 2(1).