

**BAB IV**

**ANALISIS PERSAMAAN DAN PERBEDAAN**

**PERLINDUNGAN KERJA OUTSOURCING MENURUT UU**

**NO. 13 TAHUN 2003 DAN FIQH MUAMALAH**

**A. Persamaan Perlindungan Kerja Outsourcing menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah**

Awal mula munculnya *outsourcing* yaitu pada tahun sekitar 1970 dan 1980 di mana perusahaan menghadapi persaingan global dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkak. Akibatnya risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaanpun meningkat. Pada tahap inilah pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan kreativitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritical dan memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*.

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, maka peraturan yang berhubungan dengan hal tersebut adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan akan dibandingkan dengan fiqh muamalah.

Pada dasarnya *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja. Berarti ada perusahaan

khusus yang melatih atau mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja yang akan dipekerjakan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai pada Undang-Undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Di mana pada Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>1</sup>

*Outsourcing* menurut fiqh muamalah adalah jika gambaran tentang *outsourcing* dipahami dalam hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa atau mengontrak seorang buruh lalu menyewakan atau mengontrakkan kembali buruh itu kepada perusahaan lain, atau dengan kata lain, manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain. Hal ini sama dengan konsep akad ijarah dalam fiqh muamalah. Majikan sebagai *musta'jir* dan pekerja atau buruh sebagai *ajir*. Dapat disimpulkan bahwa ijarah atau sewa-menyewa adalah suatu akad atau perjanjian untuk memiliki manfaat tertentu dari suatu barang atau jasa dengan pengganti upah atau imbalan atas pemanfaatan barang atau jasa tersebut.

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan..., hal. 33

Outsourcing menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbolehkan, asalkan memenuhi peraturan perundang-undangan yang sudah ada. Dengan mencermati unsur-unsur ijarah dapat dipastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian daripada ijarah. Majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan atau buruh sebagai *ajir*. Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang berlaku. Syarat-syarat tersebut meliputi:<sup>2</sup>

1. Adanya keridaan dari pihak-pihak yang berakad. Syarat ini disarkan pada firman Allah SWT, yakni QS. An-Nisa' ayat 29:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ  
رَحِيمًا

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*<sup>3</sup>

2. Adanya kejelasan mengenai jenis pekerjaan, upah, waktu kerja.

Penjelasan mengenai jenis pekerjaan sangatlah penting dan diperlukan ketika mempekerjakan pekerja atau buruh sehingga tidak akan terjadi kesalahan atau pertentangan. Tentang waktu kerja, dalam hal ini sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam berakad.

<sup>2</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah...*, hal. 126

<sup>3</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an...*, hal. 122

Dalam hal tersebut, tidak ada perbedaan antara buruh tetap dan buruh tidak tetap, yakni sama-sama sah dan boleh dilakukan sepanjang memenuhi syarat-syarat di atas.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja, yakni:

1. Pasal 1 ayat 14: perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.<sup>4</sup>
2. Pasal 51 ayat 1 adalah perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
3. Pasal 52 adalah perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>5</sup>

Perjanjian kerja menurut fiqh muamalah disebut sebagai akad yaitu suatu perikatan atau perjanjian yang dibuat oleh dua orang atau lebih secara tertulis maupun lisan, dalam hal ini adalah akad ijarah. Di dalamnya disebutkan orang yang berakad di mana orang yang berakad harus cakap hukum.

Dalam hal perjanjian atau akad, ada perbedaan pendapat antara ulama mazhab. Di antaranya sebagai berikut:

1. Menurut ulama Hanafiyah dan ulama Malikiyah mensyaratkan *aqid* atau orang yang berakad harus berakal, yakni sudah *mumayyiz*. Anak yang agak

---

<sup>4</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan..., hal. 5

<sup>5</sup>*Ibid.*, hal. 27

besar yang pembicaraannya dan jawaban yang dilontarkannya dapat dipahami, serta berumur minimal 7 tahun.<sup>6</sup>

2. Menurut Mazhab Syafi'i dan Hanbali, syarat orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Jika seperti anak kecil atau orang gila menjadi buruh, maka perjanjian tersebut tidak sah.<sup>7</sup>

Menurut ketentuan Pasal 330 KUHPdt belum dewasa (*minderjarig*) adalah belum berumur 21 tahun penuh dan belum menikah.<sup>8</sup> Jadi dapat disimpulkan orang yang sudah dewasa adalah orang yang sudah berumur 21 tahun penuh, dan sudah menikah. Orang dewasa cakap atau mampu melakukan semua perbuatan hukum, misalnya membuat perjanjian. Kecakapan hukum ini berlaku penuh selama tidak ada faktor-faktor yang mempengaruhi seperti sakit hilang ingatan atau gila, dan dalam keadaan dungu.

Menurut Hendi Suhendi perjanjian adalah suatu hubungan hukum di lapangan harta kekayaan dimana seseorang berjanji (dianggap berjanji) kepada seseorang yang lain atau kedua pihak saling berjanji untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.<sup>9</sup> Dalam fiqh muamalah dikatakan bahwa ketika proses perjanjian telah terjadi maka dari perjanjian tersebut menimbulkan suatu hubungan yang disebut perikatan. Maka jika sudah melalui proses penulisan atau penuangan perjanjian dalam tulisan yang mengaitkan undang-undang untuk mengaturnya. Undang-undang tersebut berhak mengatur baik

---

<sup>6</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah...*, hal. 53

<sup>7</sup>M. Ali Hasan, *Berbagai Macam...*, hal. 231

<sup>8</sup>Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 41

<sup>9</sup>Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005), hal. 4

hak atau kewajiban antara kedua belah pihak. Karena undang-undang dalam hal berperan sebagai sumber perikatan yang disebabkan karena perbuatan manusia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengupahan, yakni:

1. Pasal 1 ayat 30: upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.<sup>10</sup>
2. Pasal 88 Ayat 1: setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>11</sup>
3. Pasal 90 Ayat 1: pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>12</sup>
4. Pasal 93 Ayat 1: upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.<sup>13</sup>

Pengupahan menurut fiqh muamalah, upah disebut dengan *ujrah*. Dalam istilah fiqh ijarah berarti upah, jasa atau imbalan.<sup>14</sup> Islam tidak memberikan upah berada di bawah tingkat upah minimum, tetapi Islam juga tidak mengizinkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu. Seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad setelah *ajir* atau seorang pekerja melakukan pekerjaannya.

---

<sup>10</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan..., hal. 8

<sup>11</sup>*Ibid.*, hal. 46

<sup>12</sup>*Ibid.*, hal. 43

<sup>13</sup>*Ibid.*, hal. 49

<sup>14</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hal. 228

Rasulullah menganjurkan untuk menetapkan upah terlebih dahulu dan menganjurkan membayar upah secepat mungkin.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.

Konsep kesejahteraan buruh dalam pandangan Islam bertujuan guna memenuhi kebutuhan dasar (makanan, pakaian, dan perumahan) dari setiap individu tanpa adanya pembedaan untuk mendapatkan sumber daya yang tersedia secara bijaksana. Karena pemenuhan kebutuhan dasar membuat para buruh akan mampu untuk melakukan kegiatan produksi secara maksimal dan bekerja dengan optimal. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 disebutkan setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 100 disebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.<sup>15</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan akan berhasil dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk sebuah kesuksesan. Maka pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya.

Pada dasarnya program jaminan sosial ini menghindarkan perusahaan dari kerugian akibat kecelakaan saat bekerja. Biaya cedera, pengobatan penyakit akibat kerja maupun gangguan kesehatan yang umumnya lebih mahal dari pada biaya pencegahannya. Produktifitas pekerja yang sakit akan

---

<sup>15</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan..., hal. 53-54

menurun dan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Belum lagi menimbulkan berbagai macam kerugian mulai dari kerusakan alat-alat produksi, biaya pengobatan, hingga kompensasi kepada pekerja yang cedera maupun pekerja yang sampai meninggal.

Secara lebih khusus berikut ini persamaan perlindungan tenaga kerja outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

Tabel 4.1

**Persamaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing  
dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah**

No.	Aspek	UUK	Fiqh Muamalah
1.	Definisi	Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.	Hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa atau mengontrak seorang buruh lalu menyewakan atau mengontrakkan kembali buruh itu kepada perusahaan lain, atau dengan kata lain, manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain. Hal ini sama dengan konsep akad ijarah dalam fiqh muamalah.
2.	Dasar Hukum	Outsourcing menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbolehkan, asalkan memenuhi peraturan perundang-undangan yang sudah ada.	Dengan mencermati unsur-unsur ijarah dapat dipastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan

			bagian daripada ijarah. Majikan sebagai <i>musta'jir</i> dan karyawan atau buruh sebagai <i>ajir</i> . Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang berlaku.
3.	Perjanjian Kerja	<p>Pasal 1 ayat 14: perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.</p> <p>Pasal 51 Ayat 1 adalah perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.</p> <p>Pasal 52 adalah perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku</p>	Perjanjian kerja menurut fiqh muamalah disebut sebagai akad yaitu suatu perikatan atau perjanjian yang dibuat oleh dua orang atau lebih secara tertulis maupun lisan. Di dalamnya disebutkan orang yang berakad di mana orang yang berakad harus cakap hukum.
4.	Pengupahan	Pasal 1 ayat 30: upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut	Pengupahan menurut fiqh muamalah, upah disebut dengan <i>ujrah</i> . Dalam istilah fiqh ijarah berarti upah, jasa atau imbalan. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan

		<p>suatu perjanjian kerja.</p> <p>Pasal 88 Ayat 1: setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>Pasal 90 Ayat 1: pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.</p> <p>Pasal 93 Ayat 1: upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.</p>	<p>pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan.</p> <p>Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu; pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).</p>
5.	Kesejahteraan buruh	<p>Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 disebutkan setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 100 disebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan</p>	<p>Jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan akan berhasil dengan baik. Dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk sebuah kesuksesan. Maka pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya.</p>

## **B. Perbedaan Perlindungan Tenaga Outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah**

Salah satu bentuk mu'amalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan di pihak lain. Pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Segala hal yang dilakukan oleh manusia tidaklah sia-sia selagi yang dikerjakannya itu hanyalah semata-mata karena Allah. Allah akan membalas sesuai dari apa yang dikerjakan oleh manusia. Balasan itu baik yang langsung diberikan di dunia maupun sebagai bekal di akhirat. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perbedaan upah antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan fiqh muamalah adalah *pertama*, Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara undang-undang melihat upah hanya sebagai imbalan untuk orang sudah bekerja. *Kedua*, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniawian) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara undang-undang upah hanya dianggap sebagai materi.

Untuk meningkatkan suatu tingkatan upah yang cukup, Negara perlu menetapkan dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan pokok dari pekerja golongan bawah. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tugas utama Negara adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam Negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar.<sup>16</sup>

Upah menurut pandangan islam dibagi menjadi 3, yaitu:<sup>17</sup>

1. Tingkat upah minimum
2. Upah tertinggi
3. Tingkat upah yang sesungguhnya.

Sedangan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pasal 88 Ayat 3, kebijakan pengupahan dibagi menjadi 10 jenis, yaitu:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon.<sup>18</sup>

Tingkat upah berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau

---

<sup>16</sup>Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 365

<sup>17</sup>*Ibid.*, hal 366

<sup>18</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hal. 148-149

kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut.

Dalam menghadapi kenyataan adanya perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang menjamin pengupahan yang adil bagi kaum buruh, menjamin kerjasama yang baik antara buruh dan majikan atas dasar landasan yang mantap, sehingga tidak terjadi kesewenang-wenangan terhadap kaum lemah, tidak ada golongan yang diperas untuk kepentingan golongan lain.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Kerana itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Islam memerintahkan kita untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan.

Jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>*Ibid.*, hal. 158-159

Jaminan sosial kerja menurut Islam tidak hanya terbatas pada keselamatan raga semata, melainkan juga mengatur keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni kesehatan akal, jiwa, dan agama. Selain itu hukum Islam juga mengatur keselamatan jiwa, di mana dalam undang-undang hanya mengatur jaminan yang berupa fisik. Dana atas jaminan sosial menurut Undang-Undang diambil dari upah pekerja setiap bulannya. Tergantung pekerja tersebut diberikan upah bulanan, mingguan, atau harian. Karena dalam Islam jaminan sosial pekerja masuk dalam kemaslahatan umum maka dana untuk jaminan sosial ditanggung oleh Baitul Mal.

Kesejahteraan buruh dalam pandangan Islam bertujuan guna memenuhi kebutuhan dasar yaitu makanan, pakaian, dan perumahan. Dari setiap individu tanpa adanya pembedaan untuk mendapatkan sumber daya yang tersedia secara bijaksana. Karena pemenuhan kebutuhan dasar membuat para buruh akan mampu untuk melakukan kegiatan produksi secara maksimal dan bekerja dengan optimal. Dalam Islam Negara harus mengatur dan mengurus kepentingan para tenaga kerja. Agar para tenaga kerja mendapatkan kesejahteraan yang layak atau yang setara dengan lainnya. Pekerja dengan sistem kontrak *outsourcing* mendapatkan kesejahteraan yang sama dengan pekerja dengan sistem kontrak tetap.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 100 ayat 1 menyebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.<sup>20</sup> Fasilitas yang dimaksud dalam Pasal 100 adalah

---

<sup>20</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan..., hal. 54

fasilitas pelayanan keluarga, fasilitas beribadah, fasilitas kantin, dan fasilitas kesehatan.

Secara lebih khusus berikut ini perbedaan perlindungan tenaga kerja outsourcing dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan fiqh muamalah.

Tabel 4.2

**Perbedaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing  
dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Fiqh Muamalah**

<b>No.</b>	<b>Aspek</b>	<b>UUK</b>	<b>Fiqh Muamalah</b>
1.	Pengupahan	a. undang-undang melihat upah hanya sebagai imbalan untuk orang sudah bekerja. b. undang-undang upah hanya dianggap sebagai materi. c. kebijakan pengupahan dibagi menjadi 10 jenis, yaitu: Upah minimum, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Bentuk dan cara pembayaran upah, Denda dan potongan upah, Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, Struktur dan skala pengupahan	a. Fiqh melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral. b. upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniawian) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. c. Upah menurut pandangan islam dibagi menjadi 3, yaitu: Tingkat upah minimum, Upah tertinggi, Tingkat upah yang sesungguhnya.

		yang proporsional, Upah untuk pembayaran pesangon	
2.	Jaminan Sosial	<p>a. Jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.</p> <p>b. Dana atas jaminan sosial diambil dari upah pekerja.</p>	<p>a. Jaminan sosial kerja menurut islam tidak hanya terbatas pada keselamatan raga semata, melainkan juga mengatur keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni kesehatan akal, jiwa, dan agama.</p> <p>b. Dana untuk jaminan sosial ditanggung oleh Baitul Mal.</p>
3.	Kesejahteraan	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 100 ayat 1 menyebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan	Negara wajib memberikan kesejahteraan rakyatnya termasuk di dalamnya adalah para tenaga kerja

Banyak perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing*, tetapi tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ada. Pada saat peringatan Hari Buruh Sedunia (*May Day*) tahun 2012 di Bundaran Hotel Indonesia, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia menuntut sistem kerja

*outsourcing* dihapus dan menolak upah yang murah. Sistem ini dianggap bertentangan dengan UUD 1945 dalam memberikan jaminan perlindungan hak kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pekerja atau buruh *outsourcing* tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum, tidak adanya program jaminan sosial tenaga kerja, dan minimnya tunjangan hari raya yang didapat oleh pekerja atau buruh *outsourcing* dan tidak diterapkannya norma Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yang berupa alat pelindung diri (APD) keselamatan dan kesehatan saat kerja.

Banyak sekali perusahaan yang meremehkan pekeja dengan sistem *outsourcing*, misalkan *cleaning service*. Dalam Islam meskipun *cleaning service* tetap menjadi faktor yang layak untuk menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan. Seorang pengusaha tidak boleh mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja. Hak-hak dalam upah bermakna bahwa jangan mempekerjakan upah seseorang jauh di bawah upah yang biasanya. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Jika ini tetap dibiarkan terjadi maka perusahaan sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.

Sebagai contoh dimisalkan dalam sebuah perusahaan di Kabupaten Blitar Jawa Timur dengan menggunakan sistem *outsourcing*, memberi upah kepada para pekerjanya sebesar Rp 30.000 per hari jadi kalau dikalikan satu bulan Rp 900.000. sedangkan UMK blitar adalah Rp 1.250.000. Jadi dengan

hal itu maka dapat dikatakan bahwa perusahaan memberikan upah kepada pekerja atau buruh *outsourcing* lebih rendah dari upah minimum Kabupaten Blitar. Maka dengan ini perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Kabupaten atau Kota. Mengenai pengusaha yang melakukan pelanggaran ini akan diberikan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan /atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan yang paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) (pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).