

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bidang ketenagakerjaan di Indonesia saat ini telah berkembang pesat, ditandai dengan kemunculan banyak perusahaan di berbagai sektor. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan mendorong para pengusaha untuk menerapkan berbagai strategi, termasuk penggunaan teknologi dan penciptaan lapangan kerja bagi pekerja/buruh. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk serta jasa yang ditawarkan kepada konsumen, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain demi kemajuan bisnis mereka.²

Tenaga kerja mencakup setiap individu yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat.³ Dalam negara dengan jumlah penduduk yang besar, keselamatan merupakan elemen kunci dalam kehidupan setiap orang. Pembangunan kesehatan dalam konteks kehidupan berbangsa memiliki nilai investasi yang sangat tinggi, terutama bagi sumber daya manusia. Dengan penduduk yang sehat, suatu bangsa akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal untuk pembangunan. Dalam konteks ketenagakerjaan, Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Untuk menjalankan amanat undang-undang tersebut, pemerintah harus memperhatikan perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja, yang umumnya berada dalam posisi lemah.

² Nikmah Dalimunthe, et.all., 'Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan', (*Jura : Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 2023), hal. 83–106

³ Marco Orias, *Dinamika Perkembangan Ketenagakerjaan : Analisis UUCK No 6 Tahun 2023 Dan Perubahan Regulasi Terkait*, (Jawa Tengah: Tahta Media Group, 2024).

⁴ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2.

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan pemerataan kesempatan kerja serta menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja demi kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Pembangunan ketenagakerjaan melibatkan berbagai dimensi dan memiliki hubungan erat dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Bagi pengusaha, tenaga kerja adalah kunci utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh, dengan memastikan bahwa pemanfaatan tenaga kerja dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan, sambil tetap memperhatikan aspek sosial. Hal ini penting agar pembangunan ketenagakerjaan dapat berlangsung secara terintegrasi dan menciptakan kerja sama yang saling mendukung.

Manusia sebagai pekerja memerlukan perlindungan, kesejahteraan, dan rasa aman dalam hubungan kerja, karena mereka menghadapi berbagai ketidakpastian yang dapat menyebabkan kerugian. Ketidakpastian ini bisa berupa spekulasi atau ketidakpastian murni, yang sering disebut sebagai risiko. Risiko dapat dibagi menjadi dua kategori utama: risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental bersifat kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomi, sosial, keamanan, dan internasional. Sebaliknya, risiko khusus bersifat lebih individual, melibatkan risiko terhadap harta benda, diri pribadi, dan kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini, diperlukan suatu instrumen atau alat, yang dikenal sebagai jaminan sosial, yang dapat membantu mencegah atau mengurangi risiko tersebut.⁵

⁵ Risna Pranedyta, 'Tinjauan Hukum Terhadap Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin Makassar', (*Gorontalo Law Review*, 7(1), 2024), hal. 212–32.

Program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, sesuai dengan kemampuan keuangan negara. Sebagai negara berkembang, Indonesia mengembangkan program jaminan sosial berbasis *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang dibiayai oleh kontribusi peserta dan masih terbatas pada pekerja di sektor formal.⁶ Salah satu upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan dilindunginya para tenaga kerja Indonesia.

Salah satu regulasi utama yang mengatur perlindungan tenaga kerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk tenaga kerja, guna menjamin keberlangsungan hidup yang layak di masa depan. Dalam pelaksanaannya, program SJSN dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.⁷ Melalui BPJS, pemerintah menyediakan berbagai program jaminan sosial, seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP).

Namun, implementasi program jaminan sosial nasional ini masih menghadapi berbagai kendala, terutama bagi tenaga kerja outsourcing. Tenaga kerja outsourcing seringkali berada dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan tenaga kerja tetap. Hal ini disebabkan oleh sistem hubungan kerja yang lebih fleksibel dan tidak stabil, sehingga mereka rentan terhadap pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan, termasuk hak untuk mendapatkan jaminan sosial.

⁶ Rahmawati Kusuma and others, 'Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan', (*Palar: Pakuan Law Review*, 7(2), 2021), hal. 194–205

⁷ Lailasari Ekaningsih, 'Perlindungan Hukum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terhadap Hak Ketenagakerjaan Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah', (*Jurnal Penelitian Hukum Indonesia - JPeHI*, 4(1), 2023), hal. 63–81.

Di wilayah Blimbing, Kota Malang, terdapat berbagai perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja outsourcing, salah satunya adalah Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang adalah perusahaan distribusi yang bergerak di sektor barang konsumsi cepat habis (FMCG) dan menjalin kerja sama dengan perusahaan besar seperti Danone, Unilever, Nestle, dan Kraft Heinz. Sebagai perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja outsourcing, Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang memiliki kewajiban untuk mendaftarkan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya masalah dalam pelaksanaan program ini. Salah satu pekerja outsourcing di perusahaan tersebut mengalami kesulitan mencairkan klaim JHT karena informasi nomor kartu BPJS-nya tidak transparan dimana seharusnya pihak perusahaan menginformasikan dari awal, dan setelah dihubungi tidak ada kejelasan mengenai informasi tersebut. Masalah ini mencerminkan adanya hambatan dalam implementasi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, yang seharusnya memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan kepada seluruh pekerja, termasuk mereka yang bekerja dalam sistem outsourcing.

Dalam perspektif Islam, tanggung jawab melindungi tenaga kerja merupakan bagian dari kewajiban seorang pemimpin. *Fiqih siyasah* yang berfokus pada pengaturan tata kelola negara berdasarkan prinsip-prinsip Islam menekankan pentingnya keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan bagi seluruh masyarakat.⁸ Dalam hal ini, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dipenuhi, termasuk perlindungan dari risiko yang timbul dalam hubungan kerja. Prinsip ini sejalan dengan tujuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, yaitu memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada masyarakat. Ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai kendala di lapangan,

⁸ Utari Lorensi Putri and Sulastris Caniago, 'Tinjauan Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2011 Tentang Bantuan Hukum', (*JISRAH: Jurnal Integrasi Ilmu Syariah*, 2(2), 2021), hal. 193.

terutama bagi para pekerja outsourcing. Berdasarkan observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa salah satu Pekerja outsourcing di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang mengalami masalah dalam pencairan hak-haknya setelah berhenti bekerja. Pekerja tersebut telah didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan selama masa kerjanya, namun ketika berhenti bekerja dan ingin mencairkan hak-haknya, seperti klaim Jaminan Hari Tua (JHT), kartu BPJS miliknya tidak diberikan dan bahkan diblokir. Kasus ini mencerminkan adanya masalah dalam penyelenggaraan jaminan sosial yang seharusnya memberikan perlindungan dan kepastian bagi pekerja, termasuk mereka yang bekerja dalam sistem outsourcing. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana efektivitas perlindungan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan terhadap Pekerja outsourcing dan bagaimana kebijakan ini diterapkan di lapangan.

Permasalahan seperti ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran tentang kesesuaian praktik ini dengan prinsip-prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja dalam perspektif hukum dan fiqh siyasah. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis hendak mengkaji lebih dalam tentang pelaksanaan program Jaminan sosial bagi Pekerja Outsourcing di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang dapat digolongkan sebagai perusahaan karena memenuhi unsur-unsur sebagaimana disebutkan dalam poin b ketentuan Bab I Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu menjalankan usaha sosial dan usaha lain, mempunyai pengurus, mempunyai Pekerja dan membayar upah Pekerja. Oleh sebab itu, penulis mengangkat judul **“Jaminan Sosial Bagi Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Dalam Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Kasus di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penyelenggaraan jaminan sosial perlindungan tenaga kerja bagi pekerja outsourcing di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang?
2. Bagaimana penyelenggaraan jaminan sosial perlindungan tenaga kerja bagi pekerja outsourcing di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang ditinjau dari UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial?
3. Bagaimana penyelenggaraan jaminan sosial perlindungan tenaga kerja bagi pekerja outsourcing dari tinjauan *fiqih siyasah*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguraikan pelaksanaan program jaminan sosial bagi tenaga kerja outsourcing, dan kebijakan serta implementasi yang diterapkan di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang.
2. Untuk menemukan berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan jaminan sosial serta mengajukan solusi yang relevan untuk mengatasi kendala tersebut, berdasarkan data empiris dan kajian literatur di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang.
3. Untuk menilai kebijakan dan implementasi jaminan sosial bagi tenaga kerja outsourcing di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang dalam perspektif *fiqh siyasah*, memberikan pandangan terkait kesesuaian pelaksanaan dengan prinsip-prinsip Islam dalam tata kelola pemerintahan dan kebijakan sosial.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Adanya penelitian tersebut yang bertujuan sebagai tambahan khazanah dalam ilmu pengetahuan serta bisa menambah suatu pengetahuan atau wawasan dan agar bisa

memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan tentang ilmu hukum terutama pada perlindungan jaminan sosial yang ada kaitannya mengenai ketenagakerjaan.

2. Manfaat secara praktis

- a) Untuk penulis, adanya penelitian tersebut dengan harapan untuk sebagai tambahan wawasan, untuk mendapatkan pengalaman baru ataupun pengetahuan terhadap penelitian lapangan ini serta sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Strata 1.
- b) Bagi Lembaga UIN Satu Tulungagung, adanya penelitian ini dengan harapan sebagai tambahan pengetahuan, bahan informasi serta tambahan referensi di perpustakaan UIN Satu Tulungagung.
- c) Untuk masyarakat terutama pada pekerja *outsourcing*, sebagai harapan agar dapat memberikan pengetahuan terkait *outsourcing* terutama pada jaminan sosial bagi pekerja *outsourcing* supaya tidak ada yang merasa dirugikan satu pihak dengan pihak yang lainnya.

E. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan pada penelitian ini, perlu penegasan beberapa istilah yang pengertian serta pembatasannya perlu dijelaskan sebagai berikut:

1.2 Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah sistem yang dirancang untuk melindungi warga negara dari berbagai risiko sosial yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka. Risiko-risiko ini meliputi sakit, kecelakaan kerja, cacat, kehamilan, usia tua, kematian, dan pengangguran. Melalui jaminan sosial, negara memberikan perlindungan finansial dan bantuan agar individu dan keluarganya dapat mempertahankan standar hidup

yang layak. Sistem ini biasanya dibiayai oleh iuran wajib dari pekerja dan pemberi kerja, serta dukungan dari pemerintah.⁹ Tujuan utama jaminan sosial adalah memberikan rasa aman dan stabilitas ekonomi bagi semua warga negara. Jaminan sosial juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Dengan memastikan bahwa semua warga negara memiliki akses ke layanan kesehatan, perlindungan ketenagakerjaan, dan bantuan finansial di masa tua, jaminan sosial membantu menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera dan adil. Program-program ini juga mendorong partisipasi aktif dalam angkatan kerja, karena pekerja merasa lebih aman dan terlindungi. Sebagai hasilnya, jaminan sosial tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga memperkuat stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.¹⁰

1.3 Pekerja *Outsourcing*

Outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh kegiatan operasional suatu perusahaan kepada pihak ketiga.¹¹ *Outsourcing* berasal dari bahasa Inggris yang berarti “alih daya” *outsourcing* ini memiliki nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan suatu pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. *Outsourcing* ini dilakukan biasanya untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian pada hal lain yang menjadi inti perusahaan. *Outsourcing* (alih daya) adalah suatu perjanjian di mana pemborong (pengguna jasa) mengikat diri dengan vendor (penyedia jasa) untuk memborong kan pekerjaan dengan

⁹ Arum Ardianingsih, Juandy Seiver Langelo, and Pandu Wicaksono, ‘Analisis Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Pekerja Sektor Informal Di Kota Pekalongan’, (*Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 21(2), 2021), hal. 8.

¹⁰ Tareq Jati Pamungkas and Achmad Hariri, ‘Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State’, (*Media of Law and Sharia*, 3(4), 2022), hal. 270–83,

¹¹ Ika Arista Rosanti, ‘Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang’, (*Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 2023), hal. 52–68

sejumlah pembayaran tertentu.¹² Jadi outsourcing adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga outsourcing, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga outsourcing menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis akan mendiskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut

1. BAB I PENDAHULUAN memaparkan latar belakang penelitian yang menjelaskan pentingnya jaminan sosial sebagai perlindungan tenaga kerja, khususnya bagi Pekerja outsourcing di Indonesia. Fokusnya adalah pada implementasi jaminan sosial di Perusahaan Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang dan implementasinya. Rumusan masalah dirancang untuk menjawab pelaksanaan jaminan sosial sesuai UU No. 40 Tahun 2004 dan analisa berdasarkan fiqh siyasah. Tujuan penelitian dirumuskan untuk menganalisis kebijakan, kendala, solusi, dan kesesuaian implementasi dengan UU No. 40 Tahun 2004 dan juga prinsip Islam. Bab ini diakhiri dengan penjelasan manfaat penelitian (teoritis dan praktis) serta batasan penelitian untuk menjaga fokus kajian.

¹² Tsabita Rahmah Adfari, Garneta Rizka Camilla, and Cinta Aisyah Putri, 'Tanggung Jawab Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Sehubungan Dengan Pelanggaran Hukum Oleh Pekerja Outsourcing Di Tempat Kerja', 2(5), 2024, hal. 435-41.

2. Bab II TINJAUAN PUSTAKA menguraikan konsep dasar dan teori yang mendukung penelitian, dimulai dengan penjelasan tentang jaminan sosial, tinjauan hokum menurut Undang-Undang dan pandangan hukum islam. Bab ini juga membahas tinjauan literatur mengenai kendala umum dalam pelaksanaan jaminan sosial dan berbagai solusi yang diusulkan dari penelitian sebelumnya juga disertakan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap masalah yang diteliti.
3. Bab III METODE PENELITIAN menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian, termasuk pendekatan penelitian yang dipilih, desain penelitian, serta subjek dan objek penelitian. Pendekatan kualitatif dijelaskan sebagai alat untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang relevan. Bab ini juga menguraikan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan studi dokumen, serta teknik analisis data yang akan digunakan untuk mengolah informasi yang diperoleh. Metodologi yang jelas dan sistematis ini bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan secara terstruktur dan valid.
4. Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN memaparkan data yang diperoleh dari penelitian seperti wawancara dan memaparkan pembahasan mendalam mengenai temuan-temuan tersebut. Dimulai dengan analisis pelaksanaan jaminan sosial di Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang. Kemudian menyajikan analisis terhadap kebijakan dan praktik jaminan sosial yang dikaitkan dengan Undang-undang dan perspektif fiqh siyasah, menilai sejauh mana implementasi tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dalam tata kelola pemerintahan dan kebijakan sosial.
5. Bab VI PENUTUP menyajikan kesimpulan dari penelitian yang merangkum temuan utama dan memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah

diidentifikasi. Bab ini juga menyajikan saran-saran yang ditujukan kepada pihak terkait, seperti di Jalan Tenaga Baru Blimbing Malang, pemerintah, dan pembuat kebijakan, untuk memperbaiki pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja outsourcing. Implikasi penelitian terhadap kebijakan publik dan kontribusi akademis juga dibahas, serta rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini. Bab ini diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran yang mendukung keseluruhan penelitian.