



BAB III
ANALISIS PERLINDUNGAN TENAGA KERJA ALIH DAYA
(*OUTSOURCING*) PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

A. Analisi Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Bekerja merupakan hak atas semua orang. Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki semua warga negaranya untuk mendapatkan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, negara melindungi hak-hak warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai wujud tercapainya kesejahteraan rakyat. Tercapainya kesejahteraan rakyat mencerminkan suatu negara mempunyai pembangunan nasional yang ideal. Dikatakan demikian karena salah satu misi pembangunan nasional yang sangat penting adalah kesejahteraan rakyat disamping keadilan, dan

kemerataan.

Dalam kaitannya dengan bekerja dan mewujudkan kesejahteraan rakyat, negara dengan kekuatannya memberikan peraturan perundang-undangan untuk mengatur bagaimana masyarakat mencapai kesejahteraan dengan bekerja (hubungan kerja), tidak terkecuali sistem kerja alih daya (*outsourcing*).

Legalisasi bisnis alih daya (*outsourcing*) yang diharapkan pemerintah adalah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perekonomian nasional dan kesejahteraan tenaga kerja. Harapan dari pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan legalisasi alih daya (*outsourcing*) sangat mulia, walupun dalam pelaksanaan sistem alih daya (*outsourcing*) di tanah air mengalami kendala, pro dan kontra selalu mewarnai perjalanan sistem kerja yang satu ini. Wajar jika suatu kebijakan yang diambil menimbulkan persetujuan dan penolakan karena unsur kepentingan masing-masing pihak. Pendapat setuju dengan legalisasi alih daya (*outsourcing*) didominasi dari kalangan pengusaha dan berpendapat bahwa alih daya (*outsourcing*) dilakukan dapat membuka dan memperluas kesempatan kerja sebagai solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia.

Selain itu, Sehat Denamik berpendapat bagi pemerintah dengan legalisasi alih daya (*outsourcing*) memberikan manfaat untuk mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Pendapat ini juga menambahkan bahwa lebih dari 50% hubungan kerja di Indonesia terjalin dari hubungan kerja kontrak dan alih daya (*outsourcing*), ini menunjukkan isyarat bahwa masyarakat setuju dengan legalisasi ini.

Dilain sisi, pihak yang tidak setuju dengan legalisasi sistem alih daya (*outsourcing*) didominasi dari kalangan serikat pekerja/buruh dan buruh berpendapat praktek alih daya (*outsourcing*) yang berlaku di perusahaan tidak mencerminkan sistem kerja yang manusiawi, para buruh menambahkan hubungan kerja sebelum adanya legalisasi alih daya (*outsourcing*) lebih baik dengan terpenuhinya hak-hak kerja dari pada setelah adanya legalisasi sistem alih daya (*outsourcing*) yang justru mengurangi hak-hak kerja. Pendapat buruh dikuatkan dengan hasil Survei yang dilakukan Indrasari Tjiandraningsih dkk. yang menunjukkan hasil bahwa praktek sistem alih daya (*outsourcing*) membawa dampak fragmentasi buruh, diskriminasi hak pekerja/buruh, degradasi kondisi kerja dan kesejahteraan buruh, dan eksploitatif terhadap pekerja/buruh.

Keinginan serikat pekerja/buruh dan pekerja/buruh adalah menghapuskan sistem ini karena berdampak tidak baik terhadap kesejahteraan pekerja/buruh.

Pendapat pro dan kontra terhadap legalisasi alih daya (*outsourcing*) bukan tanpa dasar, tetapi pendapat keduanya berlandaskan pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri, disatu sisi tujuan pembangunan ketenagakerjaan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan

penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah atau dengan kata lain tersedianya lapangan dan kesempatan kerja. Tetapi dilain sisi, tujuan pembangunan ketenagakerjaan juga menginginkan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya atau diartikan sebagai peningkatan kesejahteraan lebih baik untuk pekerja. Seharusnya setiap tujuan dilaksanakan secara utuh tanpa mengabaikan tujuan yang lainnya.

Kebijakan yang dilakukan pemerintah dengan legalisasi alih daya (*outsourcing*) sebenarnya mengacu pada tujuan pembangunan ketenagakerjaan secara utuh, yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Akan tetapi sering kali kebijakan tersebut disalahgunakan untuk memenuhi kepentingan masing-masing dan memang inilah Problematika ketenagakerjaan indonesia yang sangat kompleks dari zaman dahulu sampai sekarang. Kompleksitas permasalahan tidak hanya datang dari “oknum-oknum”

yang mengambil keuntungan dari kebijakan legalisasi alih daya (*outsourcing*) tetapi juga masalah kelemahan-kelemahan yang terjadi terhadap pelaksanaan legalisasi tersebut.

Pada saat ini, posisi pekerja/buruh rentan terhadap pelanggaran yang dilakukan pengusaha, apalagi setelah adanya legalisasi alih daya (*outsourcing*). Hal ini telah disadari oleh negara sehingga setiap kebijakan yang dilahirkan berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tidak akan terlepas dari perlindungan terhadap pekerja/ buruh baik untuk status kerja tetap, kontrak dan alih daya (*outsourcing*). Sebagaimana salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu perlindungan tenaga kerja merupakan wujud dari kesejahteraan pekerja/buruh.

Perlindungan mencerminkan kesejahteraan juga diakui oleh Supomo, menurutnya perlindungan tenaga kerja ada 3 macam apabila terpenuhi perlindungan tersebut maka dapat mencapai kesejahteraan pekerja/buruh.

1. Perlindungan ekonomis, perlindungan berkenaan dengan upah yang mencukupi hidup yang layak, termasuk juga perlindungan terhadap pekerja yang tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, perlindungan yang dapat menunjang kehidupan pekerja/buruh berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial.
3. Perlindungan teknis, perlindungan pekerja selama melaksanakan pekerjaannya dalam aspek ini berkenaan dengan keselamatan dan

kesehatan selama bekerja dan keamanan ditempat kerja.

Pendapat supomo mencakup semua prinsip perlindungan tenaga kerja/buruh dalam Peraturan perundang-undangan ketenakerjaan. Jika dipaparkan secara menyeluruh banyak aspek yang harus dilindungi pemerintah, akan tetapi dari sekian banyak perlindungan yang harus memperoleh pekerja/buruh, perlindungan ekstra yang harus diperhatikan secara maksimal ada tiga macam perlindungan, yaitu perlindungan upah, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Tiga macam perlindungan ini sangat rentan terjadi pelanggaran dari pihak yang kuat (pengusaha) terhadap pihak yang lemah yaitu pekerja/buruh, memang tiga aspek ini merupakan jenis pengeluaran keuangan perusahaan dalam pemenuhannya. Bagi perusahaan-perusahaan “nakal” dengan adanya legalisasi alih daya (*outsourcing*) menjadi lahan basah untuk memperoleh keuntungan dari legalisasi dengan memanfaatkan kelemahan dari legalisasi tersebut. Prinsip pendapatan dan pengeluaran perusahaan memang selalu bertolak belakang disebabkan perbedaan kepentingan hukum dan kepentingan ekonomi.

Tujuan utama dari sistem alih daya (*outsourcing*) sebenarnya dilakukan untuk meringankan beban perusahaan terhadap hal-hal diluar produksi pokok, jika pekerjaan tersebut berhubungan langsung dengan produksi pokok maka tidak boleh dilakukan alih daya (*outsourcing*). Tetapi inilah yang sering disalahpahami oleh sebagian orang. Seharusnya legalisasi

alih daya (*outsourcing*) digunakan secara arif sebagai alternatif mempercepat pembangunan nasional bukan untuk ajang memperoleh keuntungan dari pihak-pihak tertentu.

Pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) yang sarat akan pelanggaran, maka 3 macam perlindungan dapat digunakan untuk menjaga hak pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai undang-undang pokok yang mengatur ketenagakerjaan tidak dapat berdiri sendiri, karena sifatnya umum dan terdiri dari banyak aspek, maka pengaturannya juga menggunakan peraturan perundang-undangan lain sebagai satu kesatuan yang tidak dapat diabaikan. Seperti pelaksanaan ketentuan alih daya (*outsourcing*) berlaku Kemenakertrans Nomor: Kep-220/Men/X/2004 dan Kemenakertrans Nomor: Kep-101/Men/VI/2004. Masalah jaminan sosial didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan perlindungan terhadap pekerja secara terperinci, karena jaminan sosial tenaga kerja berlaku di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan sosial tenaga kerja dan pengaturan pelaksanaannya. Begitu juga dengan keselamatan dan kesehatan kerja, dalam perlindungannya berlaku Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan kerja dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan beserta peraturan pelaksanaannya dan lainnya.

Perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dapat dibangun dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT), khusus untuk PKWT harus memenuhi syarat bentuk pekerjaannya yaitu, 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, 3) Pekerjaan yang sifatnya Musiman, 3) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Baik pekerja tetap (PKWTT) maupun kontrak (PKWT) dalam alih daya (*outsourcing*) upah yang diberikan kepada pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum, karena upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, pekerja tetap, pekerja kontrak, dan pekerja percobaan. Jika upah yang diberikan lebih tinggi dari upah minimum pengusaha dilarang menurunkan upah pekerja. Begitu juga dengan keselamatan dan kesehatan pekerja, bila perusahaan mempunyai pekerja sebanyak 100 orang atau lebih atau tempat kerja yang mengandung potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja atau kesehatan kerja, maka perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjamin pekerja terhindar dari kecelakaan kerja dan meningkatkan kondisi kesehatan kerja.

Pengusaha diharuskan melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja bila memiliki pekerja 10 orang atau lebih atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000 sebulan, disini pekerja harus mempunyai jaminan sosial tenaga kerja untuk menunjang kehidupannya. Selanjutnya apabila pekerja

mengalami kecelakaan kerja, menderita penyakit akibat hubungan kerja baik itu selama maupun setelah hubungan kerja maka pekerja tersebut berhak mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, dan apabila pekerja meninggal akibat kecelakaan kerja maka yang berhak atas jaminan tersebut adalah keluarganya.

Perlindungan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) diatas menunjukkan bahwa Perlindungan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) seharusnya sama dengan perlindungan tenaga kerja pada umumnya, perlindungan yang diberikan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak melihat perbedaan status pekerja/buruh apakah tetap, tidak tetap, percobaan dan lain sebagainya. Sebab prinsip Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung semangat pembangunan ketenagakerjaan dalam mewujudkan masyarakat indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata yang didasari Undang-Undang Negara RI 1945 sebagai landasan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945:

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

2. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945:

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

3. Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945:

“setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

setiap orang berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun”

4. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945:

“setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”

Walaupun pengusaha pada prinsipnya menghendaki efisiensi dalam usahanya untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin, sedangkan pekerja menghendaki kesejahteraan dari kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kedua keinginan masing-masing pihak memang saling bertolak belakang, bagi perusahaan memenuhi kesejahteraan pekerja merupakan suatu rintangan karena dapat mengurangi laba atau keuntungan.

Efisiensi usaha dan pemenuhan kesejahteraan pekerja yang notabennya saling bertentangan dapat diakomodir dalam pasal 33 ayat (4) UUD1945 yang menghendaki efisiensi berkeadilan.

“Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”

Realisasi dari efisiensi berkeadilan inilah yang melahirkan sistem kerja alih daya (*outsourcing*) yang mengakomodir kepentingan pengusaha

yang menghendaki efisiensi dan keadilan dalam pemenuhan kesejahteraan pekerja. Jadi, adanya dasar efisiensi berkeadilan merupakan wujud dasar yang diberikan UUD 1945 dalam melindungi hak pengusaha dan pekerja.

Seharusnya dengan adanya sistem yang mengakomodir dua kepentingan tersebut (Alih daya) dapat dilaksanakan sebagaimana semestinya, agar tercipta pembangunan nasional yang ideal dan tidak adanya pelanggaran yang merugikan salah satu pihak.

Sebagai antisipasi atas pelanggaran, Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dengan jelas dan tegas mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaannya, itu bukan merupakan kesalahan peraturannya akan tetapi disebabkan faktor berikut:

Pertama, kurangnya kesadaran hukum dari pelaku hukum itu sendiri. secara logika, hukum dibuat untuk kemaslahatan bersama, akan tetapi sering kali hukum dicari kelemahannya untuk kepentingan individu.

Kedua, lemahnya pengawasan atas pelaksanaan undang-undang yang berlaku. Padahal pengawasan merupakan unsur paling penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Menurut Sendjun Manulang, fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah:

1. Mengawasi pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan
2. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan

tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.

3. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Ketika kesadaran hukum para pelaku hukum tidak bisa diandalkan untuk terlaksannya efisiensi berkeadilan sebagaimana dicitakan oleh UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, pertahanan terakhir terhadap perlindungan tenaga kerja terletak pada pengawas ketenagakerjaan. Jika pengawas ketenagakerjaan memiliki mental dan tanggungjawab dalam menjalankan fungsinya, maka pelanggaran-pelanggaran atas Undang-Undang Ketenagakerjaan (alih daya/*outsourcing*) dapat diselesaikan.

B. Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut Hukum Islam

1. Sistem Alih Daya (*outsourcing*) Menurut Hukum Islam

Bekerja dalam Islam bukanlah sekedar aktifitas yang duniawi tetapi memiliki nilai transendensi, sebab bekerja itu merupakan salah satu misi utama manusia diciptakan oleh Allah SWT. Bekerja merupakan aktifitas yang memiliki dimensi spiritual, karenanya memiliki nilai ibadah. Senada dengan pendapat Al-Faruqiy, manusia memang diciptakan untuk bekerja karena kerjanya adalah ibadahnya.

Alih daya (*Outsourcing*) didalam Islam memang tidak dikenal dan tidak terdapat aturan yang mengatur pelaksanaannya secara spesifik karena

outsourcing merupakan produk dari negara-negara kapitalisme.

Persoalan buruh di tingkat diskutif di Indonesia belum memperoleh perhatian yang cukup walaupun problem perburuhan pada tingkat praksis sangat mencolok dan hampir muncul setiap saat. Kajian mendalam tentang perburuhan di kalangan umat Islam jarang dilakukan. Diskutif Islam yang lazimnya tertuang dalam berbagai kitab fiqh belum banyak mengulas secara spesifik dan sistematis masalah perburuhan ini. Tradisi fiqh masih hanya berkisar pada pola hubungan dengan al-khaliq (*fiqh al-ibadah*), atau hubungan antar individu (*fiqh al-akhwal al-syakhshiyah*), sedangkan fiqh yang berdimensi sosial (*fiqh al-mu'amalah alijtimaiyyah*) khususnya berkaitan dengan konsep perburuhan tidak mendapat tempat dalam wacana fiqh.

Secara garis besar, Islam mengatur dengan memberikan pedoman bagi umat Islam dalam mengekspresikan bekerja atau bertransaksi sesuai dengan nilai-nilai agama. berdasarkan kaidah fiqh;

لَيْسَ دَلِيلٌ دَلِّيٌّ أَنْ أَلَّا حَابِإِلَآةَ مَا عُمِلَ فِيهِ لُصَالِآ
أَهْمُ يَرْحُت

"hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang melarangnya"

Kaidah fiqh ini merupakan landasan pokok terhadap pelaksanaan semua transaksi dalam muamalah. Sistem kerja alih daya (*outsourcing*) menurut kaidah ini adalah boleh digunakan karena sistem alih daya masuk dalam bentuk muamalah, dan selama tidak ada dalil yang mengharamkan atau melarang atas pelaksanaan sistem alih daya (*outsourcing*).

Hukum Islam memberikan kebolehan untuk melakukan sistem kerja alih daya, tetapi berkaitan dengan pengaturan pelaksanaannya yang tidak diatur, Islam menyarankan untuk mengikuti atau mentaati peraturan dari negara (pemimpin) yang mempunyai aturan dalam peraturan pelaksanaannya.

الْأَمْرَ وَأُورِي الرِّسُولَ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
كُنْتُمْ إِنْ وَالرِّسُولِ اللَّهِ إِلَى فَرُدُّوهُ شَيْءٍ فِي تَنْزَعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Ayat 59 surat an Nisaa’ diatas memberikan perintah untuk taat terhadap *ulil amri* disamping taat kepada Allah dan Rasul. Berkaitan dengan pelaksanaan sistem alih daya (*outsourcing*) yang tidak diatur dalam hukum Islam, *Ulil amri* (negara) yang telah mengatur pelaksanaan alih daya (*outsourcing*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaannya.

Sistem alih daya dalam Islam boleh dilakukan, dan terhadap pelaksanaannya mengacu atau mengikuti aturan yang telah ditentukan pemerintah. Tetapi aturan tersebut harus sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu keadilan, kejujuran, dan tolong - menolong.

a. Keadilan

Nilai keadilan dalam Islam merupakan prinsip pertama dan paling utama, karena prinsip ini dapat memberikan bagian masing-masing secara proporsional. Umpamanya dalam memberikan pekerjaan dan upah yang diberikan harus sesuai.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan hal penting untuk mengetahui apa saja yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing, membangun rasa saling percaya antara majikan dengan pekerja, serta untuk menghindari saling curiga dalam transaksi muamalah.

c. Tolong – menolong

Tolong - menolong merupakan bentuk dari rasa manusiawi, ikatan kekerabatan dan keinginan untuk hidup bersama. Sehingga adanya pemerataan harta untuk mensejahterakan pekerja dan orang-orang miskin serta mengurangi dampak monopoli oleh orang-orang kaya saja.

Tiga syarat ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melakukan sistem alih daya (*outsourcing*) selain aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Selagi aturan pemerintah tersebut mencerminkan tiga syarat tersebut, maka peraturan pemerintah yang mengatur sistem alih daya dapat digunakan.

2. Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut

Hukum Islam.

Dalam fiqih klasik, konsep yang berhubungan dengan masalah fiqih perburuhan adalah konsep hukum sewa menyewa (*al-ijarah*) dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah-mengupah.

Hubungan majikan dan buruh yang dibangun dalam Islam adalah menempatkan buruh sebagai manusia yang bermartabat (buruh diposisikan selayaknya saudara dan mitra kerja), majikan memperlakukan buruh sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri, baik dalam hal kelayakan pakaian, makanan, maupun tempat tinggal dan majikan tidak boleh memberikan beban kerja kepada buruhnya diluar kemampuannya. Salah satu aspek memperlakukan buruh secara baik dalam paradigma Islam dengan memberikan hak dan kewajiban secara berimbang, baik dari sisi beban kerja maupun dengan hak upah yang diterimanya. Etika hubungan buruh dengan majikan tertuang dalam al-Qur'an Surat al-Baqarah ayat 279.

وَلَا تَظْلِمُونَ ۚ لَا أَمْوَالِكُمْ رُءُوسُ فَلَکُمْ تُبْتُمْ وَإِنْ
تُظْلَمُونَ

Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.

Relasi buruh dan majikan yang dibangun dengan mendasarkan pada ayat ini menjadikan relasi buruh dan majikan bukan relasi bersifat eksploitatif akan tetapi relasi yang dibangun adalah relasi humanis atas dasar prinsip saling menghargai martabat kemanusiaan masing-masing.

Islam tidak hanya memberikan prinsip relasi hubungan buruh dan majikan, Islam juga memberikan perlindungan pekerja/buruh, Islam juga memberikan nilai dasar untuk menghargai dan menghormati pekerja/buruh.

Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. upah yang adil bukanlah upah yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi upah yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Selain situasi yang bersaing sempurna dalam *market wage*, Islam juga menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dalam menentukan upah. Nilai kemanusiaan yang dimaksud adalah nilai kerja sama, tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Disinilah hubungan antara *musta'jir* maupun *ajir* adalah hubungan persaudaraan, sehingga dengan pertimbangan *market wage* dan rasa kemanusiaan dapat menimbulkan upah yang adil.

Faktor kemanusiaan dalam penentuan upah dipengaruhi oleh dua sumber yaitu pengusaha (*musta'jir*) dan pemerintah. Dalam keadaan normal upah yang adil cukup ditentukan oleh pengusaha dan buruh (*ajrul musamma*) atau upah yang sepadan (*ajrul mistli*), peran pemerintah tidak dibutuhkan pada saat yang demikian, karena campur tangan pemerintah (umpamanya dalam menentukan upah minimum) pada saat keadaan yang normal menjadikan upah yang diberikan kepada pekerja menjadi tidak adil, karena dalam Al-Quran surat An Najm ayat 39 disebutkan;

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِإِنْسِنَ لَيْسَ وَأَنَّ

dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Dengan mendasarkan ayat diatas, maka yang dapat menentukan keseimbangan upah adalah buruh dan majikan, bukan pemerintah. Jika pemerintah menentukan upah maka akan membatasi apa yang telah diusahakan oleh pekerja dan majikan itu sendiri.

Semakin tinggi pertimbangan yang dilakukan pengusaha dalam nilai-nilai kerja dan tolong menolong dalam hubungan kerja dengan pekerja, maka akan akan semakin tinggi tingkat upah yang diterima pekerja tersebut.

Jika melihat keadaan sekarang, sulit kiranya ditemukan keadilan dalam pemberian upah yang adil seperti yang dijelaskan pada keadaan normal diatas. Banyaknya pelamar pekerjaan, banyaknya para pekerja yang tidak terdidik/tidak trampil, ketidakpedulian terhadap sesama manusia, ingin memperkaya bagi pengusaha sehingga tidak jarang pengusaha melakukan eksploitasi terhadap pekerja untuk memperoleh keuntungan, dan lain sebagainya menjadikan Nilai-nilai keadilan dalam pengupahan akan sulit diterapkan. Keadaan yang demikianlah peran pemerintah diperlukan dalam membantu menentukan upah yang adil dengan memperhatikan faktor kemanusiaan. Karena pemerintah memiliki tugas yaitu adanya kewajiban dan pengawasan serta menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyat.

Kebijakan yang diberikan pemerintah dapat berupa upah minimum dengan mempertimbangkan dan memperhatikan kondisi *musta'jir* maupun *ajir*. Tingkat upah yang adil merupakan tujuan kebijakan pengupahan dalam Islam

sehingga tidak boleh pemerintah menetapkan suatu upah hanya semata-mata karena ingin meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh, akan tetapi menimbulkan kezaliman kepada pengusaha sehingga tidak mendapatkan keuntungan bahkan bisa menjadikan kerugian. Akan tetapi dalam keadaan tertentu sehingga mendistorsi mekanisme pasar yang normal maka Kebijakan pemerintah tersebut harus dilakukan jika upah pekerja tidak mencerminkan keadilan.

Ibnu Taimiyah berpendapat, prinsip dasar penetapan (yang dilakukan pemerintah seperti upah minimum) adalah mengembalikan menuju tingkat *market wage* yang normal (*tas'ir fi'l a'mal*) atau yang setara dengan itu (*ujrah al mithl*). Dengan kata lain kebijakan pemerintah dalam menetapkan upah dilakukan untuk mengembalikan tingkat upah pada tingkat yang normal.

Selanjutnya, kebijakan pemerintah dalam penetapan upah (*tsaman musamma*) ini bersifat sementara atau temporer, jika keadaan kembali normal maka kebijakan harus ditinjau kembali dan bahkan bisa saja kebijakan tersebut dicabut, karena dapat mendistorsi keadilan dalam pengupahan. Akan tetapi, keadaan sekarang ini kebijakan pemerintah sepertinya sangat diperlukan dalam penetapan upah karena seiring dengan meningkatnya tarif hidup dalam masyarakat, lemahnya posisi pekerja dan faktor kemanusiaan tidak lagi menjadi pertimbangan tersendiri bagi pengusaha serta pengaruh dari prinsip ekonomi sekuler menyebabkan kebijakan pemerintah dengan mempertimbangkan dan memperhatikan baik kondisi pengusaha dan pekerja untuk menentukan upah

yang adil sangat dinantikan oleh semua pihak.

Upah yang adil sebagaimana diterapkan oleh ajaran Islam diatas semata-mata untuk mensyejahterakan *musta'jir* maupun *ajir*. Hubungan kerja yang didasari oleh rasa kemanusiaan antara pengusaha dan pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keduanya, karena upah yang tidak cukup yang diberikan kepada pekerja akan membuahkan kemalasan pekerja (kurang bersemangat) dalam melaksanakan tugasnya, begitu juga dengan upah yang tinggi dan tidak wajar dapat menjadikan pengusaha menutup usahanya karena tidak mampu membayar pengeluaran perusahaannya tersebut. Sehingga upah yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja menjadikan pekerja bersemangat untuk bekerja, dengan semangat kerja tersebut dapat memajukan usaha pengusaha. Disinilah faktor kemanusiaan dapat mempengaruhi kesejahteraan keduanya.

Islam tidak memungkiri jika upah dapat mencerminkan kesejahteraan, karena dengan upah yang tinggi pekerja dapat membeli kebutuhan hidupnya dan terpenuhinya kebutuhan hidup tersebut dapat dikatakan pekerja tersebut mendapatkan kesejahteraannya.

Situasi sekarang ini peran pemerintah sangat diperlukan dalam penentuan tingkat upah untuk mencapai kesejahteraan rakyatnya baik pengusaha maupun pekerja. Jika tingkat upah telah ditentukan pemerintah dengan pertimbangan keadilan kondisi pengusaha dan pekerja, akan tetapi tingkat upah tersebut tidak mampu mensejahterakan pekerja/buruh maka

dalam keadaan seperti ini pemerintah dapat menempuh dua kebijakan, yaitu:

- a. Memberikan subsidi kepada *musta'jir* sehingga tetap dapat memberikan upah yang layak kepada para *ajir*. Pemerintah memberikan bantuan subsidi kepada para pengusaha (produsen).
- b. Memberikan subsidi atau tunjangan sosial kepada para *ajir* tanpa mengganggu tingkat upah yang terjadi. Disini pemerintah memberikan subsidi atau tunjangan sosial tanpa mengganggu upah yang diterima pekerja/buruh.

Dalam pandangan Islam pemerintah wajib menjamin kesejahteraan hidup rakyatnya, termasuk kesejahteraan para buruh. Pemerintah dapat menggunakan dana negara untuk memenuhinya, karena harta negara bertindak sebagai penyangga ekonomi rakyat dan harus didistribusikan kepada fakir, miskin, para jompo, anak-anak yatim, orang sakit dan para penganggur yang tidak dapat pekerjaan.

C. Persamaan dan Perbedaan Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam.

Perlindungan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam seperti diuraikan diatas memiliki persamaan dan juga memiliki perbedaan, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik konsep dan pandangan yang berbeda berbeda. Tabulasi berikut memberikan kemudahan mengetahui dan memahami letak persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2
Persamaan perlindungan tenaga kerja

Unsur Perlindungan	Hukum Positif	Hukum Islam
Keselamatan dan kesehatan kerja	Berlaku untuk semua jenis hubungan kerja, termasuk <i>outsourcing</i> .	Tidak membedakan jenis pekerjaan
Jaminan sosial tenaga kerja	Berlaku untuk semua jenis hubungan kerja, termasuk <i>outsourcing</i> .	Tidak Membedakan jenis pekerjaan
Perlindungan upah	Berlaku untuk semua jenis hubungan kerja, termasuk <i>outsourcing</i> .	Tidak Membedakan jenis pekerjaan

Tabel 3
Perbedaan perlindungan tenaga kerja

Unsur	Hukum Positif	Hukum Islam
Hubungan kerja yang dibangun dan Perlakuan terhadap pekerja/buruh	Majikan-pekerja, adil, merata.	Saudara, adil, merata.
Penentuan upah minimum.	Untuk pencapaian kebutuhan hidup layak para pekerja.	Untuk menstabilkan keadaan dengan mempertimbangkan rasa keadilan kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja)
Waktu Berlakunya Upah Minimum	Berlaku apabila upah pekerja tidak memenuhi kebutuhan hidup layak.	Berlaku jika keadaan pasar tenaga kerja tidak stabil (pekerja tidak memiliki nilai tawar) serta upah tidak mencerminkan keadilan.
Sifat berlakunya upah minimum	Tetap, ditinjau kembali apabila sudah tidak mencukupi kebutuhan layak pekerja.	Sifatnya sementara, dan akan ditinjau kembali serta dicabut apabila keadaan pasar stabil (normal). apabila Keadaan tidak stabil, berlakunya ketetapan upah minimum dapat berlangsung lama sesuai masa ketidakstabilan

		tersebut berlangsung.
Jaminan sosial	Untuk jenis pensiun/hari tua ditanggung melalui iuran bersama antara pekerja dan majikan, sedangkan kematian, kecelakaan kerja dan jaminan pelayanan kesehatan di tanggung pengusaha.	Jaminan kecelakaan kerja ditanggung oleh pengusaha dan negara, kesehatan kerja dan jaminan hari tua ditanggung bersama pekerja, majikan serta bantuan dari keuangan negara, sedangkan untuk jaminan pengangguran dijamin oleh negara.
Kesejahteraan	Diperoleh dari upah, dan jaminan sosial tenaga kerja.	Diperoleh dari upah, jaminan sosial dan bantuan dari negara.
Fungsi pemerintah	Mengawasi dan bertanggung jawab atas jalannya hukum ketenagakerjaan serta menindak bagi pelanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan.	Bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja. Apabila penetapan upah minimum tidak mencukupi kehidupan layak pekerja, maka negara yang memenuhi kekurangan tersebut.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa baik hukum positif maupun hukum Islam memberikan perlindungan tenaga kerja *outsourcing* dengan ciri masing-masing. Baik hukum positif maupun hukum Islam berusaha memberikan perlindungan kepada masyarakat. jika perlindungan tersebut dilaksanakan sebagaimana mestinya baik itu hukum positif maupun hukum Islam, maka dapat dipastikan bahwa keduanya akan membawa kesejahteraan bagi masyarakat dengan memperoleh dari apa yang diusahakannya.