ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM

SKRIPSI

Oleh :

Moh. Mahrus Fikri

NIM 19220022

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM

SKRIPSI

Oleh :

Moh. Mahrus Fikri

NIM 19220022

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Demi Allah, Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keselurutan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 29 Agustus 2025

Penulis,

Moh. Mahrus Fikri

NIM 19220022

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Moh. Mahrus Fikri, NIM 19220022, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhisyarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi,
Hukum Ekonomi Syariah

Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI.
NIP. 198212252015031002

Malang, 29 Agustus 2025
Dosen Pembimbing

Dr. Musataklima, S.H.,M.SI.
NIP. 198304202023211012

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: http://syariah.uin-malang.ac.id E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moh. Mahrus Fikri

NIM : 19220022

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Dr. Musataklima, S.HI., M.SI.

Judul Skripsi : Analisis Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Undang-Cipta Kerja Prespektif Keadilan Islam

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin/17 Juli 2023	Revisi judul dan rumusan masalah	
2.	Kamis/27 Juli 2023	Revisi metode penelitian	
3.	Senin/31 Juli 2023	Revisi latar belakang	
4.	Rabu/2 Agustus 2023	Revisi kerangka teori	
5.	Jum'at/4 Agustus 2023	Acc Proposal	
6.	Senin/4 September 2023	Revisi Proposal	
7.	Jum'at/18 Juli 2025	Revisi Bab 1	
8.	Rabu/30 Juli 2025	Revisi Bab 2	
9.	Senin/11 Agustus 2025	Revisi Bab 2 dan 3	
10.	Jum'at/29 Agustus 2025	Acc Bab 4	

Malang, 29 Agustus 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI.
NIP. 198212252015031002

Dipindai dengan CamScanner

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Moh. Mahrus Fikri, NIM 19220022 , mahasiswa Program Studi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 19 September 2025

Dengan Penguji:

1. Akhmad Farroh Hasan, M.SI. ( )
   NIP 19860529201608011019 Ketua Penguji
2. Dr. Musataklima, S.HI., M.SI. ( )
   NIP 198304202023211012 Sekretaris
3. Dr. Khoirul Hidayah, M.H. ( )
   NIP 197805242009122003 Penguji Utama

Malang, 30 September 2025
Dekan Fakultas Syariah

Prof. Dr. Hir Umi Sumbulah, M.Ag.
NIP 197[illegible]8261998032002

MOTTO

“Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya.”

(QS. Al Muddasir: 38)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahnya. Shalawat serta salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat amin.

Alhamdulillahirabil'alamin, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM".

Dalam menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil berupa bimbingan, bantuan, dan kasih sayang tanpa batas. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CHARM., CRMP selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Musataklima, S.HI, M.SI., selaku dosen pembimbing skrispsi penulis, ucapan terima kasih yang tiada tara atas waktu beliau untuk bimbingan, memberikan motivasi, sabar, dan beberapa nasihat lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku dosen wali penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikah bimbingan, saran, nasihat, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.

6. Kepada seluruh dewan penguji, yang telah memberi kritik yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan pada skripsi ini.
7. Kepada orang tua saya Bapak Rozikin dan Ibu Zuhriyah, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terima kasih atas do'a, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa dan sabar lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orang tua terbaik bagi penulis.
8. Kepada kerabat keluarga saya terutama adik saya, Salwa Salsabila yang menjadi faktor pendukung bagi saya untuk menyelasikan skripsi ini.
9. Kepada keluarga kedua saya Balosky Family (Hakam, Febri, Nibal, Nabil, Mujib, Niam, Alan, Zidan, Syifa', Syaf, Khimal, Ghofur) yang menemani perjalanan skripsi ini dan selalu memberi dukungan dan nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman saya yang ada dirumah yang telah menghibur saya dan memeberi semangat untuk menyelesaikan tanggung jawab saya di perkuliahan.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini,harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat mengaharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 29 Agustus 2025

Penulis,

Moh. Mahrus Fikri

NIM 19220022

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Pedoman transliterasi merupakan pedoman pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Adapun pedoman transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi yang didasarkan atas berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat.

B. Konsonan

Tabel 1.1

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	`	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	M
ر	r	ن	N

ز	z	و	W
س	s	ه	H
ش	sh	ء	’

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretanhorisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ *marbūṭah* dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkanyang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....
HALAMAN PERSETUJUAN .....
BUKTI KONSULTASI .....
KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI .....
MOTTO vii
KATA PENGANTAR viii
PEDOMAN TRANSLITERASI xi
DAFTAR ISI xiii
ABSTRAK xv
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
- **A. Latar Belakang** 1
- **B. Rumusan Masalah** 9
- **C. Tujuan Penelitian** 9
- **D. Manfaat Penelitian** 9
- **E. Metode Penelitian** 10
- **F. Bahan Hukum** 12
- **G. Metode Pengumpulan Bahan Hukum** 14
- **H. Metode Analisis Bahan Hukum** 15
- **I. Penelitian Terdahulu** 16
- **J. Sistematika Pembahasan** 22

BAB II 24
TINJAUAN PUSTAKA 24
- **A. Hukum Ketenagakerjaan dan Alih Daya** 24
- **B. Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja** 35
- **C. Keadilan Islam** 41

BAB III 48
PEMBAHASAN 48
- **A. Dampak Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Alih Daya** 48

B. Pengupahan Ideal yang Seharusnya diatur dalam Undang Undang Cipta Kerja Menurut Keadilan Islam 71
BAB IV 95
PENUTUP 95
A. Kesimpulan 95
B. Saran 96
DAFTAR PUSTAKA 98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 108

ABSTRAK

Moh. Mahrus Fikri, NIM 19220022, 2025. **Analisis Pengupahan Tenaga Kerja** Alih Daya **dalam Undang-Undang Cipta Kerja Prespektif Keadilan Islam.** Skripsi, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. Musataklima, S.HI., M.SI.

Kata Kunci : Pengupahan, Alih Daya, Cipta Kerja, Keadilan Islam.

Upah merupakan salah satu alasan terpenting bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun dalam hal ini tidak berarti bahwa tingkat upah merupakan pendorong utama karyawan dalam menyelesaikan segala kewajibannya bagi perusahaan. Tenaga kerja Alih Daya merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahan kepada pihak ketiga yang dilakukan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyebab terjadinya aksi tuntutan kenaikan upah buruh tidak saja didasarkan pada kenaikan kebutuhan mendasar hidup akan teteapi kontruksi pengupahan yang dilakukan oleh Perusahaan Alih Daya yang telah menciptakan tatanan ketidakadilan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pemenuhan kebutuhan hidup yang layak tenaga kerja Alih Daya dan pengupahan ideal menurut prespektif Keadilan Islam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum diperoleh dari Bahan hukum primer yaitu perundang-undangan dan untuk mendukung bahan hukum tersebut diperoleh melalui, bahan hukum sekunder yaitu buku, jurnal, hasil penelitian berbentuk laporan yang berkaitan dalam penelitian ini. dan bahan hukum tersier yaitu *website* dan majalah hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 membawa beberapa dampak. Dampak positifnya adalah potensi kenaikan upah dan restorasi pasal 64. Kemudian dampak negatifnya Perubahan mekanisme penetapan upah minimum yang tidak lagi berbasis pada Kebutuhan Hidup Layak dan dihapusya upah minimum sektoral menimbulkan ketidakpastian dan potensi ketidakadilan, terutama di tengah kenaikan biaya hidup. Konteks pekerja Alih Daya, Menurut keadilan Islam ini berarti upah dan hak harus diberikan secara proporsional, nondiskriminatif, dan sesuai kontribusi kerja. Upah yang layak, transparan, dan tepat waktu merupakan bagian dari keadilan sosial yang wajib ditegakkan sesusai hukum Islam.

ABSTRACT

Moh. Mahrus Fikri, NIM 19220022, 2025. **Analysis of Outsourcing Labor Wages in the Job Creation Law Perspective of Islamic Justice.** Thesis, Department of Sharia Economic Law, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Dr. Musataklima, S.HI., M.SI.

Keywords: Wage, Outsourcing, Job Creation, Islamic Justice.

Wages are one of the most important reasons for workers to carry out their work, although in this case it does not mean that the wage level is the main driver of employees in fulfilling all their obligations to the company. Outsourcing labor is the handing over of a company's specific work to a third party that is done to share the risk and reduce the company's burden. The cause of the action of demanding an increase in workers' wages is not only based on the increase in basic living needs but also the wage construction carried out by Outsourcing companies that have created an unjust order.

This study aims to find out and analyze the impact of wages in the Job Creation Law on the fulfillment of decent living needs, *outsourced labor* and ideal wages according to the perspective of Islamic Justice. This research uses a normative type of research using a legislative approach and a conceptual approach. The source of legal material is obtained from primary legal materials, namely legislation and to support these legal materials is obtained through, secondary legal materials, namely books, journals, research results in the form of reports related to this research. and tertiary legal materials, namely *websites* and legal magazines.

The results of the study show that the impact of wages in the Job Creation Law No. 6 of 2023 has several impacts. The positive impact is the potential for wage increases and the restoration of article 64. Then the negative impact of the change in the minimum wage determination mechanism which is no longer based on the Decent Living Needs and the elimination of the sectoral minimum wage causes uncertainty and potential injustice, especially in the midst of the increase in the cost of living. The context of Outsourcing workers, according to Islamic justice, means that wages and rights must be given proportionately, non-discriminatory, and according to work contributions. A decent, transparent, and timely wage is part of social justice that must be upheld after Islamic law.

تجريدي

الوزاره. محروس فكري، ١٩٢٢٠٠٢٢ نيم ٢٠٢٥. **تحليل تعهيد أجور *العمالة* في منظور قانون خلق فرص العمل للعدالة الإسلامية**. أطروحة، قسم القانون الشرعي الاقتصادي، مولانا مالك إبراهيم جامعة الدولة الإسلامية مالانغ. المشرف: الدكتور موستكليما الماجستير.

الكلمات المفتاحية: الأجور ، *الاستعانة بمصادر خارجية* ، خلق فرص العمل ، العدالة الإسلامية.

تعتبر الأجور من أهم الأسباب التي تدفع العمال إلى القيام بعملهم ، على الرغم من أن هذا في هذه الحالة لا يعني أن مستوى الأجور هو المحرك الرئيسي للموظفين في الوفاء بجميع التزاماتهم تجاه الشركة. الاستعانة بمصادر خارجية للعمالة هي تسليم عمل محدد للشركة إلى طرف ثالث يتم ذلك لتقاسم المخاطر وتقليل عبء الشركة. إن سبب المطالبة بزيادة أجور العمال لا يعتمد فقط على زيادة الاحتياجات المعيشية الأساسية ولكن أيضا بناء الأجور الذي تقوم به شركات *التعهيد* التي خلقت نظاما غير عادل.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وتحليل أثر الأجور في قانون خلق فرص العمل على تلبية احتياجات العيش الكريم *والاستعانة بمصادر خارجية* والأجور المثالية وفقا لمنظور العدالة الإسلامية. يستخدم هذا البحث نوعا معياريا من البحث باستخدام نهج تشريعي ونهج مفاهيمي. يتم الحصول على مصدر المواد القانونية من المواد القانونية الأولية ، أي التشريعات ولدعم هذه المواد القانونية يتم الحصول عليها من خلال المواد القانونية الثانوية ، وهي الكتب والمجلات ونتائج البحث في شكل تقارير تتعلق بهذا البحث. والمواد القانونية الثالثة، وهي *المواقع الإلكترونية* والمجلات القانونية.

تظهر نتائج الدراسة أن أثر الأجور في قانون خلق فرص العمل رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ له تأثيرات متعددة. ويتمثل الأثر الإيجابي في إمكانية زيادة الأجور واستعادة المادة ٦٤. ثم يؤدي التأثير السلبي للتغيير في آلية تحديد الحد الأدنى للأجور التي لم تعد قائمة على (احتياجات المعيشة اللائقة) وإلغاء الحد الأدنى للأجور القطاعي إلى عدم اليقين والظلم المحتمل ، خاصة في خضم الزيادة في تكلفة المعيشة. إن سياق *الاستعانة بمصادر خارجية* للعمال، وفقا للعدالة الإسلامية، يعني أن الأجور والحقوق يجب أن تعطى بشكل متناسب وغير تمييزي ووفقا لمساهمات العمل. الأجر اللائق والشفاف وفي الوقت المناسب هو جزء من العدالة الاجتماعية التي يجب الحفاظ عليها بعد الشريعة الإسلامية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Upah merupakan salah satu alasan terpenting bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun dalam hal ini tidak berarti bahwa tingkat upah merupakan pendorong utama karyawan dalam menyelesaikan segala kewajibannya bagi perusahaan.[1] Perkembangan Upah pada umumnya di diberikan atas kinerja yang telah dilakukan bedasrakan kinerja yang ditetapkan maupun disetujui berdasarkan kontrak. Upah dibagi menjadi beberapa tingkatan biasanya diberikan kepada pekerja tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang diserahkan, sedangkan upah diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkat yang lebih tinggi. Menurut waktunya upah dapat diberikan dalam harian, mingguan, dua minggu, dan bulanan dan lain sebaginya.[2] Namun upah juga dapat diberikan berdasarkan prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah perunit produksinya dan berdasarkan selesainya suatu unit pekerjaan.

Tenaga kerja di indonesia ada yang disebut dengan Alih Daya, yang merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahan kepada pihak ketiga yang dilakukan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

---

[1] Ni Putu Decy Arwini, "Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Vastuwidya* 3, no. 1 (2020); 52–59, https://doi.org/10.47532/jiv.v3i1.100.

[2] Hasaziduhu Möhö, "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Panah Keadilan,* no. 2(2022): 122 https://doi.org/10.57094/jpk.v1i2.457

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam menyebutkan perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan Alih Daya). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja dan atas dasar itu perusahaan Alih Daya merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan principal akan tetapi dengan perusahaan Alih Daya. Kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem Alih Daya yaitu perusahaan *principal* (pemberi kerja), perusahaan Alih Daya (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.[3]

Selama ini Alih Daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Pasal tentang upah minimum didalam undang-undang cipta kerja upah minimum kabupaten/kota menggunakan istilah dapat ditetapkan oleh gubernur, sedangkan usulan buruh adalah redaksinya gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota. Para buruh menolak formula kenaikan upah minimum berdasarkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan indeks tertentu. Buruh menolak menggunakan indeks tertentu dan berpendapat hal itu seperti memberikan mandat kosong kepada pemerintah dan didalam perpu juga menghilangkan upah

[3] Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 1.

minimum sektoral. Banyak dari para pengamat mengatakan bahwa perpu cipta kerja dinilai inkonstitusional dan bentuk manipulasi pemerintah terhadap publik.[4]

Penyebab terjadinya aksi tuntutan kenaikan upah buruh tidak saja didasarkan pada kenaikan kebutuhan mendasar hidup akan teteapi kontruksi pengupahan yang dilakukan oleh Perusahaan Alih Daya yang telah menciptakan tatanan ketidakadilan.[5] Pasal 64 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 memberikan ruang lebih luas bagi penggunaan tenaga kerja outsourcing tanpa batasan jenis pekerjaan. Hal ini berbeda dengan aturan sebelumnya yang hanya memperbolehkan outsourcing untuk pekerjaan penunjang. Akibatnya, perusahaan mendapatkan keleluasaan lebih besar dalam menyerahkan berbagai jenis pekerjaan kepada pihak ketiga. Kondisi ini berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam pengupahan, karena pekerja Alih Daya yang melakukan pekerjaan sama dengan pekerja tetap seringkali tidak menerima upah yang setara. Isu ini semakin penting karena upah merupakan instrumen utama dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja. Penyusunan aturan pengupahan yang tidak memadai berpotensi melanggar prinsip keadilan sosial serta bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, yaitu melindungi serta meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

Berkaitan dengan besarnya upah yang harus diberikan kepada karyawan, jika mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

[4] Tim, "Melihat Beda Aturan Upah di Perppu Ciptaker dengan UU Ketenagakerjaan," *CNN Indonesia*, 03 Januari 2023, diakses pada 2 juni 2023, https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230102184927-92-895204/melihat-beda-aturan-upah-di-perppu-ciptaker-dengan-uu-ketenagakerjaan.

[5] Rinto W. Samaloisa, S.H.,MH, Alih Daya *Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik,* (Malang: Media Nusantara Creative), 66

Ketenagakerjaan Pasal 89 Ayat 3, maka upah minimum Propinsi ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.[6] Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh yaitu: (1) upah minimum (2) upah kerja lembur (3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan (4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar dari pekerjaannya (5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya (6) bentuk dan cara pembayaran (7) denda dan potongan upah (8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah (9) upah untuk pembayaran pesangon, dan (10) upah untuk perhitungan pajak.[7] Sistem pembayaran upah di Indonesia pada umumnya menggunakan upah pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang berdasarkan pada pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain penentuan upah pokok pada umumnya berdasarkan pada prinsip teori human capital, yaitu "bahwa upah atau upah seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya".[8]

Sistem Alih Daya ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan. Berbagai penolakan tersebut dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja Alih Daya dengan para pekerja di perusahaan dimana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Ada beberapa alasan penolakan, karena banyak sekali terjadi penyimpangan dalam sistem Alih Daya. Penyimpangan yang sering terjadi antara

---

[6] Pasal 89 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[7] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan edisi kedua* , (Bogor, Ghalia Indonesia, 2011), 89
[8] Juan Giovanni Temmy Manginsihi, Amran T. Naukoko, dan Steeva Y. L. Tumangkeng, "Analisis Pengaruh Modal Manusia dan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Produktivitas Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, no. 4(2022): 10 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/40757/36467

lain:

1. Upah pekerja Alih Daya dibawah ketentuan UMK.

2. Pekerja Alih Daya tidak diikutsertakan dalam program jamsostek.

3. Para pekerja Alih Daya dari perusahaan Alih Daya bekerja pada bidang-bidang yang bersifat terus-menerus.

4. Perusahaan Alih Daya baik langsung maupun tidak langsung memungut biaya dari calon pekerja.

5. Perusahaan Alih Daya memotong upah dari para pekerjanya sendiri.

6. Para pekerja Alih Daya tidak mendapat THR.[9]

Secara legal tidak ada hubungan organisatoris antara organisasi dengan pekerja karena secara resmi pekerja adalah tetap karyawan dari perusahaan Alih Daya. Upahnya pun dibayarkan oleh perusahaan Alih Daya setelah pihaknya memperoleh pembayaran dari perusahaan pemakai tenaga kerja. Tentu saja upah itu diberikan setelah dipotong oleh perusahaan Alih Daya. Perintah kerja walaupun sejatinya diberikan oleh perusahaan pemakai tenaga akan tetapi resminya juga diberikan oleh perusahaan Alih Daya dan biasanya perintah itu diberikan dalam bentuk paket. Cara seperti ini menguntungkan perusahaan pemakai tenaga kerja dari kerepotan dalam hubungan karyawan dan majikan bagi perusahaan pemakai tenaga kerja. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang tuntutan kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan Alih Daya, dan lain-lain hal yang sepatutnya menjadi beban majikan. Bahkan dapat juga

[9] Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 3-4.

diperjanjikan bahwa semua kerugian dan tuntutan disebabkan kesalahan pihak karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan Alih Daya.[10]

Upah tenaga kerja Alih Daya yang menentukan dari perusahaan penyedia tenaga kerja dan itu bisa menjadi keuntungan untuk perusahaan. Untuk pengupahan yang ideal ada terdapat pada pasal 88A ayat 2-4 Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi: "(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. (3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan. (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan".[11] Pasal tersebut sudah jelas bahwa perusahaan tidak boleh semena mena dalam menetapkan upah tenaga kerja Alih Daya. Tenaga kerja Alih Daya seringkali dipekerjakan melalui pihak ketiga, dan kondisi kerjanya berbeda dengan pekerja tetap meskipun mengerjakan tugas yang serupa. Salah satu permasalahan yang paling menonjol adalah ketimpangan dalam sistem pengupahan, di mana pekerja Alih Daya menerima upah yang lebih rendah meskipun berada di sektor usaha yang sama dengan pekerja tetap.[12] Ketentuan ini semakin menimbulkan pertanyaan setelah dihapusnya Upah Minimum Sektoral

[10] Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Alih Daya*, (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2006), 5
[11] Pasal 88A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja
[12] Joko Suyono, Miftakhul Huda, dan Niken Arief Rahayuana, "Analisis Hukum Terhadap Fenomena Alih Daya dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Hak-Hak Pekerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/Pdt.Sus-PHI/2019)," *JPeHI*, no. 1(2025): 61, https://doi.org/10.61689/jpehi.v6i01.743

Kabupaten/Kota (UMSK) dalam UU Cipta Kerja, yang sebelumnya menjadi acuan penting dalam menjamin keadilan pengupahan berbasis sektor.[13]

Salah satu isu krusial yang terus menjadi perdebatan sistem kerja Alih Daya, terutama dalam hal pengupahan dan jaminan keadilan bagi pekerja. Fakta dalam praktiknya, tenaga kerja Alih Daya kerap menghadapi persoalan seperti ketidakpastian status kerja, ketimpangan pengupahan, serta minimnya perlindungan sosial. Dalam berita yang dilansir di tempo bahwa salah satu kutipan dari Kemnaker menemukan adanya praktik di lapangan yang jauh dari kelayakan terhadap pemenuhan hak-hak bagi para pekerja atau buruh. Jadi, ada orang yang usianya sudah 40 tahun, 50 tahun, masih saja berstatus pekerja Alih Daya tanpa ada jenjang karier yang jelas dengan upahnya tetap upah minimum provinsi UMP. Beliau juga menyebut sistem Alih Daya kerap menyebabkan kerugian bagi para pekerja karena menerima upah yang rendah. Menurut dia, ada beberapa perjanjian kontrak kerja yang menuliskan upah sebesar UMP, tetapi dibayarkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kesepakatan. “Bahkan ada yang kontraknya UMP, tapi ternyata realitanya dibayarnya seperti apa. Jadi, ini banyak kasus terkait sistem Alih Daya,” ucap Yassierli.[14] Undang-Undang Cipta Kerja memang memberikan fleksibilitas lebih kepada pengusaha untuk mempekerjakan tenaga Alih Daya, namun di sisi lain, belum sepenuhnya menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja, terutama dalam hal upah yang layak, tepat waktu, dan sesuai

[13] Safitri, Rini. “Dampak Penghapusan UMSK terhadap Perlindungan Upah Buruh Sektor Alih Daya.” *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, No. 2(2021): 7 https://doi.org/10.6789/hkm.v6i01.873

[14] M Taufan Rengganis, “Menaker Ungkap Sederet Masalah Alih Daya, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas,” *tempo,* 8 Mei 2025, diakses 1 Juli 2025, https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-Alih Daya-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415#goog_rewarded.

beban kerja. Kemudian pengupahan dalam konsep keadilan dalam Islam bukan hanya berarti kesetaraan nominal, tetapi juga mencakup kemaslahatan bersama (maslahah), penghormatan terhadap martabat manusia (karamah insaniyah), dan perlakuan yang proporsional atas dasar kontribusi serta kebutuhan pekerja.[15] Oleh karena itu, dalam konteks hubungan kerja Alih Daya, Islam tidak membenarkan perlakuan diskriminatif dalam pengupahan hanya karena status kontraktual pekerja. Penelitian ini menjadi relevan mengingat banyaknya kritik terhadap sistem Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang dianggap lebih berpihak pada efisiensi ekonomi daripada keadilan social. Penelitian ini akan dianalisis berdasarkan keadilan islam yang terdapat pada teori filsuf Islam Murtadha Muthahari.

Masalah tenaga kerja (buruh) memang menjadi sebuah masalah yang perlu mendapat perhatian dan merupakan masalah yang kompleks, karena perkembangan sebuah bisnis dan perekonomian pada umumnya tidak akan lepas dari peran para tenaga kerja (Sumber Daya Manusia). Sementara dalam Islam sendiri sudah mengatur tentang berbagai aspek pengupahan tanpa merugikan kedua belah pihak, yaitu pekerja dan majikan. Maka dari itu, penulis mengangkatnya menjadi sebuah judul skripsi: "ANALISIS PENGUPAHAN TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PRESPEKTIF KEADILAN ISLAM".

[15] Dean Fadhurohman Hafizh dkk, "Analisis Praktik Alih Daya Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Lemhannas RI*, no. 3(2022): 87, https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi maalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dijanjikan objek penelitian, yakni:

1. Bagaimana Dampak Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup yang Layak Tenaga Kerja Alih Daya ?
2. Bagaimana Pengupahan Ideal Seharusnya Diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Prespektif Keadilan Islam ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas rumusan masalah peneliti menemukan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Dampak Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup yang Layak Tenaga Kerja Alih Daya.
2. Pengupahan Ideal Seharusnya Diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja Prespektif Keadilan Islam.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berkeinginan penelitian ini menghasilkan manfaat yang baik kepada orang lain dan kepada peneliti sendiri khususnya didalam manfaat yang telah didapatkan dalam kegiatan penelitian ini berupa:

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan masyarakat maupun mahasiswa dalam memberikan pengetahuan mengenai alasan bahwa pengupahan tenaga kerja Alih Daya harus sesusai dengan undang-undang dan

adil untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Kemudian diharapkan penilitian ini akan bermanfaat untuk akademisi Hukum Ekonomi Syariah.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi dasar pemahaman yang lebih mendalam mengenai problematika pengaturan upah tenaga kerja Alih Daya pasca lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya setelah dihapusnya ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Hal ini penting karena dalam praktik, sering terjadi ketimpangan antara hak pekerja Alih Daya dengan pekerja tetap, terutama dalam hal pengupahan. Dengan adanya analisis dari sudut pandang keadilan Islam, praktisi hukum dapat menilai kebijakan pengupahan tersebut secara lebih komprehensif, tidak hanya berdasarkan aspek legal formal, tetapi juga berdasarkan nilai-nilai keadilan sosial dan moralitas dalam Islam. Selain itu, bagi pengusaha dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan internal yang lebih adil dan manusiawi, sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan Islam. Keadilan Islam tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap hukum negara, tetapi juga mendorong tanggung jawab moral dan sosial terhadap pekerja. Dengan demikian, penelitian ini mendorong terbentuknya iklim ketenagakerjaan yang lebih etis dan berkelanjutan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu kegiatan yang mempunyai tujuan sebagai menemukan hal-hal yang baru yang didasari dengan metode ilmiah. Selanjutnya dari pemecahan masalah-masalah yang ada atau yang timbul, maka

ditemukan hasilnya berupa kebenaran ataupun ketidak benaran dari gejala-gejala yang menjadi suatu permasalahan yang akan diteliti. Metode ilmian ini sebagai cara-cara yang dilakukan oleh peneliti terhadap peneliti yang akan ditelitinya.[16] Berikut metode penelitian yang digunakan antara lain:

1. Jenis Penelitian

   Dalam penelitian ini, Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian normatif yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundangundangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana. Sedangkan metode pendekatan yuridis normatif yang menemukan kebenaran berdasarkan logika ilmu hukum dari sisi normatifnya (menelaah norma tertulis), dimana penelitian ini lebih menekankan pada penggunaan data sekunder atau studi kepustakaan.[17]

2. Pendekatan Penelitian

   Sesuai dengan jenis penelitian yang digunkan oleh peneliti, skripsi yang ditulis menggunakan Pendekatan perundang-undangan *(statue approach)* dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dilakukan dengan melihat bentuk, isi, serta penerapannya.[18] Yaitu dengan mengkaji Undang-Undang dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun

[16] Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 2.
[17] Mukti Fajar dan Yulianto Achmat, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Plajar, 2010), 156.
[18] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2005), 51.

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual *(conceptual approach)* Pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Peneliti akan menemukan ide-ide yaneg melahirkan pengertian hukum, konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan masalah yang dihadapi.[19]

F. Bahan Hukum

Dalam penelitian sumber data adalah kumpulan data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan peneliti baik data yang didapatkan dari manusia. Adapun sumber bahan hukum yang dikumpulkan oleh peneliti berasal dari dua sumber, yakni sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder.

1. Bahan Hukum Primer

   Bahan hukum primer adalah segala bentuk peraturan hukum positif yang berlaku, yang digunakan sebagai dasar utama dalam penelitian hukum ini. Bahan hukum ini mengikat secara hukum karena dibuat oleh lembaga yang berwenang.[20] Adapun bahan hukum tersebut Adalah:

   A. UUD 1945
   B. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
   C. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

[19] M. Syamsudin, *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum,* (Jakarta: Kencana Prena Media Group, 2021), 84.
[20] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 141.

D. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bahan hukum tersebut yang akan menjadi sumber utama penelitian ini untuk memenuhi unsur-unsur dari penelitian.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua tulisan atau dokumen yang tidak mengikat secara langsung, tetapi berfungsi untuk menjelaskan, menganalisis, dan menafsirkan sumber hukum primer. Bahan hukum sekunder ini memiliki peran sebagai pelengkap dari data primer. Berasal dari pendapat para ahli dibidangnya, data yang dihasilkan juga dapat sebagai pembanding data dari sumber primer.[21] Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, serta hasil penelitian berupa skripsi, tesis, dan peraturan perundang-undangan.[22]

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum penunjang,[23] Adapun bahan hukumnya mencakup:

A. Bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum, seperti kamus (hukum),

[21] Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada,2006), 18.
[22] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 182.
[23] Prof. Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum,* (Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022), 12-13.

abstrak perundang-undangan, ensiklopedia hukum, majalah hukum dan internet.

B. Bahan-bahan primer, sekunder, dan penunjang (tersier) di luar bidang hukum yang berasal dari bidang sosiologi, ekonomi, ilmu politik, filsafat dan lainnya, yang oleh penulis dipergunakan untuk melengkapi ataupun menunjang data penelitian.

G. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang mana sebaiknya digunakan tergantung pada kebutuhan data yang relevan untuk menjawab, menejelaskan dan memecahkan masalah penelitian. Banyak metode yang dapat dibutuhkan dan dikelola oleh penulis untuk mengumpulkan data penelitian. Metode-metode tersebut meliputi:[24]

A. Studi Dokumen

Studi dokumen atau yang biasa disebut dengan kajian dokumen merupakan teknik penegumpulan bahan hukum dalam rangka memeroleh informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk dokumen hukum dapat berupa sumber hukum formil dan sumber hukum materil.[25] Sumber hukum formil tersebut adalah undang-undang dasar, 1945 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerinta No. 35 tahun 2021. Sumber hukum

[24] M. Syamsudin, *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum,* (Jakarta: Kencana Prena Media Group, 2021), 144.
[25] Ibid, 144-145

materil yang menentukan isi dari hukum sumber hukum formil, seperti agama, budaya, politik, dan ekonomi.

B. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah salah satu metode pengumpulan bahan hukum sekunder berupa serangkaian kegiatan membaca, mencatat, mengkaji dan mengolah bahan hukum yang dikumpulkan tersebut. Studi pustaka juga dapat dikatakan penelitian yang dilakukan oleh penulisa dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku dan majalah yang berkaitan dengan penelitian. Studi pustaka juga dimaksudkan kegiatan pencarian referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang dicari.[26] Adapun referensi yang diapat dicari dari buku, *e-book,* jurnal, artikel laporan penelitian, dan situs-situs internet yang mencakup *database online* (*Google Scholar, ResearchGate, Scopus),* dan *website*.

H. Metode Analisis Bahan Hukum

Bahan-bahan hukum yang sudah dikumpulkan dilakukan analisis menggunakan analisis Dalam penelitian hukum normatif, data yang dikumpulkan bukan berupa data empiris, melainkan berupa bahan hukum, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Setelah bahan hukum tersebut diperoleh melalui metode studi kepustakaan, langkah selanjutnya adalah analisis data.[27] Analisis yang dilakukan oleh penulis adalah analisis deskriptif adalah kegiatan pengkajian

[26] Ibid, 145
[27] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), 144–145.

hasil olah bahan hukum yang hanya sampai pada tarif deskripsi, yaitu menyajikan dan menafsirkan fakta secara sistematik, sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan.[28]

I. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti menelaah karya ilmiah yang ada, baik dari jurnal, internet dan beberapa penelitian skripsi yang ada dari berbagai Universitas, peneliti menemukan terdapat beberapa karya ilmiah atau penelitian yang memiliki kesamaan atau hampir sama substansinya, namun berbeda di fokus kajian dan persepektif kajian terkait. Penelitian itu diantaranya:

Pertama, penelitian ini oleh Daviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana (2021) dalam jurnalnya yang berjudul, "*Perlindungan Hukum kepada Pekerja* Alih Daya *Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)"*. Penelitian ini menejelaskan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai dasar hukum penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja, khususnya terkait pemenuhan hak atas upah. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat kasus pelanggaran seperti yang terjadi di PT. Caterison, di mana pekerja Alih Daya tidak memperoleh upah selama tiga bulan berturut-turut. Melalui pendekatan empiris dengan kajian peraturan perundang-undangan, kasus, serta konsep hukum, penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara aturan dan pelaksanaannya di lapangan. Permasalahan upah sebagai hak fundamental pekerja perlu mendapatkan perhatian serius, sehingga diperlukan langkah penyelesaian

[28] M. Syamsudin, *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum,* (Jakarta: Kencana Prena Media Group, 2021), 168.

yang tepat demi menjamin perlindungan hukum, keadilan, dan kepastian hukum bagi pekerja Alih Daya.[29]

Kedua, penelitian ini oleh Alnanda Muhammad Rafi (2023) dalam skripsinya yang berjudul, *"Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Alih Daya terhadao Sistem Pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri"*. Di penelitian ini menggambarkan tentang kepuasan kerja karyawan terhadap sistem pengupahan di perusahaan PT. Mora Perkasa Mandiri. Hasilnya menyimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan sistem pengupahan yang berlaku. Kemudian ada beberapa factor yang memengaruhi kepuasan diantaranya besaraan gaji dan tunjangan, keadilan dan tranparasi pengupahan, peluang jenjang karir, insetif, bonus, beban kerja, dan lingkungan kerja. Walaupun, sisteme dianggap baik masih ada ruang perbaikan dengan transparasi lebih jelas, pengembangan peluang karir, dan peningkatan insetif berbasis pencapaian individu.[30]

Ketiga, penelitian ini oleh Fikri Yusuf (2022) dalam skripsinya yang berjudul, *"Implementasi Praktik Pengupahan Pekerja* Alih Daya *Menurut Hukum Islam"*. Penelitian ini dijelaskan bahwasanya sistem pengupahan pekerja *Alih Daya* pada PT. Fajarmerah Indo Service sesuai dengan ketentuan hukum Islam berdasar pada Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 279, Hadist Riwayat Bukhari nomor 30. Adapun pemenuhan hak–hak pekerja yang meliputi hak atas upah yang layak, perlindungan dan keselamatan, kebebasan berpendapat dan mogok kerja telah terpenuhi. Adapun pemenuhan hak – hak pekerja *Alih Daya* yang meliputi

[29] Daviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana, "Perlindungan Hukum kpeada Pekerja Alih Daya Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)", (Universitas Udayana, 2021), https://doi.org/10.24843/JMHU.2021.v10.i03.p14

[30] Alnanda Muhammad Rafi, "Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Alih Daya terhadap Sistem Pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri", (UIN Sunan Gunung Jati, 2023), https://digilib.uinsgd.ac.id/75325/

hak atas upah yang layak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), tunjangan hari raya, upah lembur serta perlindungan dan keselamatan telah terpenuhi.[31]

Keempat, penelitian ini oleh Siti Sa'idah (2021) dalam skripsinya yang berjudul, *"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Alih Daya) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"*. Penelitian ini menjelaskan lebih dalam terkait dengan perlindungan hukum pra kontrak, sistem pengupahan, dan pasca pensiun tenaga kerja *Alih Daya* di PT. Pos Indonesia Jember. Penelitian didalam skripsi ini bahwa Perusahaan PT. Pos Indonesia Jember untuk jaminan pensiun tenaga *Alih Daya* tidak ada tetapi untuk pekerja tetap atau tenaga *Alih Daya* itu diangkat sebagai karyawan tetap, maka pihak PT. Pos harus memberikan jaminan pensiunnya. Jika kontrak habis itu tidak mendapatkan jaminan pensiun hanya saja mendapatkan uang pesangon dan untuk BPJS ketenagakerjaan bisa dicairkan.[32]

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Perguruan Tinggi/Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Daviera Dika Putri Harlapan dan I Made Sarjana/Universitas Udayana/2021	Perlindungan Hukum kepada Pekerja Alih Daya Tentang Upah (Studi	Penelitian sama-sama menyoroti tenaga kerja Alih Daya. Sama-sama menyoroti ketidakadilan atau	Penelitian ini bersifat empiris, membahas kasus nyata pekerja Alih Daya yang tidak dibayar.

[31] Fikri Yusuf, "Implementasi Praktik Pengupahan Pekerja *Alih Daya* Menurut Hukum Islam", (Universitas Lampung, 2022), https://digilib.unila.ac.id/

[32] Siti Sa'idah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Alih Daya) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,2021), https://digilib.uinkhas.ac.id

		Pada PT. Caterison)	potensi pelanggaran hak pekerja yang muncul dari sistem Alih Daya.	Sedangkan penulis lebih bersifat normatif, menganalisis aturan Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan tolak ukur keadilan Islam.
2.	Alnanda Muhammad Rafi/UIN Sunan Gunung Jati	Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Alih Daya terhadap Sistem Pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri	Penelitian sama-sama menyoroti tenaga kerja Alih Daya dengan fokus pada sistem pengupahan. Artinya, keduanya membahas hal yang sangat penting apakah pekerja Alih Daya mendapatkan upah yang layak, adil, dan sesuai aturan.	Penelitian ini lebih menekankan pada kepuasan kerja, motivasi, dan moral karyawan berdasarkan realitas praktik pengupahan dan menggunakan metode empiris. Sedangkan penlitian penulis menekankan pada kesesuaian aturan hukum dengan prinsip keadilan Islam (misalnya kelayakan, keadilan,

				transparansi) dan menggunakan metode normatif
3.	Fikri Yusuf/Universitas Lampung/2022	Implementasi Praktik Pengupahan Pekerja Alih Daya Menurut Hukum Islam	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang sistem pengupahan tenaga kerja *outsouring.* kemudian dalam penelitian juga menggunakan metode penelitian normatif.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah membahas praktik pengupahan pekerja Alih Daya menurut prespektif hukum Islam sedangkan peneliti menurut prespektif keadilan Islam Murtadha Muthahari. Kemudian Penelitian ini membahas tentang hak hak pekerja Alih Daya sedangkan penulis berfokus pada pengupahan dengan peraturan yang terbaru Undang-Undang Cipta kerja

				menurut keadilan Islam.
4.	Siti Sa'idah/ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq/2021	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Alih Daya) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Persamaan penelitian ini adalah membahas tenaga kerja Alih Daya. Kemudian teori yang digunakan juga sama menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah membahas perlindungan hukum tenaga kerja Alih Daya sedangkan penulis membahas pengupahan tenaga kerja Alih Daya. Selanjutnya, membahas menggunakan Undang-Undang ketenagakerjaan sedangkan penulis menggunakan Undang-Undang Cipta kerja. Kemudian, membahas pengupahan lebih kompleks dibandingan dengan peneliti

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menyatakan bahwa belum adanya regulasi khusus tentang pengupahan tenaga kerja Alih Daya yang di atur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dikaitkan dengan keadilan Islam. Didalam penelitian tersebut belum secara rinci pengupahan yang dikaitkan dengan keadilan islam meskipun upah sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang Cipta kerja No. 6 tahun 2023 yang terdapat pada pasal 88 ayat 2.

J. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian yang dilakukan dapat tersusun secara sistematis dan mudah untuk difahami, peneliti akan membagi penelitian ini kedalam empat bab dimana setiap bab terdiri dari sub-sub bab mempunyai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, sesuatu yang mengantarkan peneliti pada tujuan dari pembahasan penelitian ini, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian yang berisi tentang arah yang akan dituju dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian, kemudian dilanjutkan dengan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka, berisikan sub bab penelitian terdahulu dan kerangka teori/ landasan teori. Penelitian terdahulu berisi tentang beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan kerangka teori menjelaskan mengenai teori-teori yang sesuai dengan objek penelitian ini.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini memaparkan hasil analisis bahan hukum yang diperoleh dari sumber bahan hukum baik dari bahan

hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier untuk menjawab rumusan masalah *pertama* dampak pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pemenuhan kebutuhan hidup yang layak tenaga kerja Alih Daya dan *kedua* pengupahan ideal seharusnya diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja prespektif keadilan Islam.

BAB IV Penutup, merupakan bab terakhir setelah pembahasan di penelitian ini. Bab ini meliputi kesimpulan dan saran dari penelitian yang diteliti oleh penulis. Kesimpulan menjadi poin-poin dan titik pijak saran ke depan serta rekomendasi yang menyangkut penelitian setelahnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Ketenagakerjaan dan Alih Daya

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur menegenai hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini sudah jelas bahwa hukum ketenagakkerjaan tidak mencakup pengaturan yang meliputi:[33]

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Hal ini dapat dilihat bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Pada kenyataannya dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Maka dari itu, hukum ketenagakerjaan ada untuk mengatur hubungan kerja dan meliputi di luar hubungan kerja, serta perlu diperhatikan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pemerintah jika ada pihak yang dirugikan.

Penegasan dalam konstitusi tertulis yaitu Undang-Undang Dasar Proklamasi 1945, Pasal 27 ayat (2), bahwa; “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.[34] Tujuan tersebut diwujudkan dalam bentuk hak warga Negara, dimana Negara wajib menyelenggarakan perlindungan bagi warga negaranya. Sebagaimana ditegaskan

[33] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 6.
[34] Pasal 27 ayat 2 UUD 1945

dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, salah satu tujuan pembentukan Pemerintahan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.[35] Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Hakikat dalam kedudukan hukum ketenagakerjaan didasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. yaitu setiap pekerja/buru berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pada Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjanya pada perusahaan penyedia jasa atau outsourcing secara tertulis melalui sebuah perjanjian pemborongan pekerja".[36] Selanjutnya pada Pasal 65 ayat 2 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan mengenai persyaratan pekerja yang dapat dipekerjakan kepada perusahaan yang bersangkutan/pemberi kerja. Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "Perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja alih daya untuk melakukan aktivitas yang pekerjanya harus terlibat secara langsung dengan proses produksi, dan hanya dapat

[35] Alinea keempat Pembukaan UUD 1945
[36] Pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

melakukan kegiatan penyokong/pembantu dalam proses produksi".[37] Pasal ini memberikan batasan kepada perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja mengenai karyawan atau pekerja yang dapat diangkat sebagai pegawai.

Regulasi mengenai alih daya yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dianggap masih tidak adil bagi para pekerja. Karena itu, dilakukan pengujian konstitusionalitas terhadap norma dalam pengaturan kontrak outsourcing yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, terhadap Mahkamah Konstitusi. Pemohon menjelaskan bahwa Pasal 65 dan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dalam praktiknya tidak memberikan kepastian hukum karena sering terjadi pergantian perusahaan outsourcing untuk pekerjaan yang sama. Saat ini, pekerja tidak memiliki kepastian apakah akan dipekerjakan kembali atau jika dipekerjakan lagi, maka akan dianggap sebagai pekerja baru. Hal ini sangat berdampak pada hak pekerja terkait masa kerja, sehingga merugikan para pekerja tersebut. Berdasarkan prinsip dan solusi yang diberikan, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa "perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat 7 dan dalam Pasal 66 ayat 2 huruf b UU Ketenagakerjaan tidak konstitusional bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*). Artinya, akan bertentangan dengan UUD NRI 1945 manakala "perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja".

[37] Pasal 66 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Walaupun tenaga kerja Alih Daya merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan Alih Daya di samping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara subtansial tidak boleh mengurangi hak-hak normatif pekerja/buruh.[38] Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan pemberi pekerjaan tetapi dengan perusahaan penerima pekerjaan. Untuk itu, ada tiga pihak dalam sistem Alih Daya*,* yaitu: perusahaan *principal* (pemberi pekerjaan), perusahaan jasa Alih Daya (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.[39]

Tujuan berjangka dari Alih Daya dimaksudkan bahwa tujuan strategis selalu berjangka panjang, bukan untuk keperluan sesaat. Karena menjaga kehidupan organisasi dan mengusahakan pengembangan perusahaan adalah tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang, bahkan sangat panjang. Hal inilah diperlukan pula rencana jangka panjang, dan rencana jangka panjang selalu perlu dilengkapi dengan rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek, yang semuannya diperlukan dalam Alih Daya.[40] Jadi, dalam pelaksanaan Alih Daya tetap harus menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh. Praktis pengusaha tidak boleh mengurangi upah pekerja/buruh dari ketentuan upah minimum, mengurangi hak-hak perlindungan, menekan atau mengintimidasi kebebasan pekerja/buruh dalam menyampaikan pendapat dan berorganisasi, mengurangi hak

---

[38] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 14.

[39] Anak Agung Prabhaputra, I Nyoman Putu Budiartha, dan I Putu Gede Seputra, "Sistem Alih Daya Dalam Hubungan Industrial di Indonesia (Alih Daya System in Industrial Relation in Indonesia)," *Analogi Hukum*, no. 1 (2019): 24 https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/

[40] Djokopranoto, Richardus, dan Richardus Eko Indrajit*, Konsep Manajemen* Alih Daya, (t.tp.: t.p., t.t.), 35

PHK, menekan pekerja/buruh dalam melakuka hak mogok kerja, dan sebagainya, dengan berbagi alasan dan dalih apapun.[41]

Upah yang ideal adalah sistem pengupahan yang memenuhi prinsip keadilan, kepastian hukum, kelayakan, dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, sistem pengupahan harus terdiri atas beberapa instrumen berikut:

1. Upah Minimum berdasarkan kehidupan yang layak (UMP/UMK)

   Upah minimum adalah upah terendah yang secara hukum wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah minimum efektif membantu menurunkan kesenjangan upah terutama di kelas menengah, sekaligus mengurangi kemiskinan. Upah yang adil menuntut formula yang mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan layak pekerja.[42] Pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dalam pasal 26 ayat 1 "Upah minimum juga terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap". Upah pokok adalah kompensasi dasar yang diterima pekerja sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja. Merupakan komponen utama dari total penghasilan pekerja. Kemudia besarnya ditentukan berdasarkan jabatan, tanggung jawab, dan masa kerja.[43] Berikutnya tunjangan adalah tambahan upah selain upah pokok, yang dapat berupa tunjangan tetapyang diberikan secara rutin, seperti tunjangan keluarga, jabatan, dan makan dan dan Tunjangan tidak tetap yang tidak

[41] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 74.
[42] Noor Faiz, "Korelasi Pengaturan Upah dengan Investasi di Indonesia," *Jurnal Magister Hukum Udayana*, no. 3, (2018): 15 https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/
[43] Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diberikan secara berkala, seperti uang lembur atau tunjangan kehadiran harian.[44]

Dengan demikian, struktur pengupahan yang ideal adalah sistem yang mengombinasikan upah pokok yang proporsional, tunjangan tetap yang menjamin kesejahteraan dasar, serta tunjangan tidak tetap yang berfungsi sebagai insentif produktivitas. Konsep penetapan upah minimum yang layak dapat digunakan sebagai jaring pengaman sosial dan membina hubungan industrial yang kondusif antara pekerja/buruh dan pemberi kerja. Sistem pengupahan nasional harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti Kebutuhan Hidup Layak (KHL), produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, dan kemampuan bayar perusahaan.[45]

Upah minimum merupakan salah satu instrumen utama dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk melindungi hak pekerja atas penghasilan yang layak. Menurut ketentuan Pasal 88C ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, penetapan upah minimum bertujuan untuk menjamin penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja. Sistem upah minimum di Indonesia dibagi menjadi dua level, yakni Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).[46] Penetapan keduanya dilakukan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan

[44] Pasal 7 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[45] Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.SI, MM., *Standarisasi Upah Minimum*. (Semarang, Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2024), 24.
[46] Pasal 88C ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

pengupahan dan mempertimbangkan variabel seperti pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu yang mencerminkan KHL. Hal ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah minimum menjadi batasan yang wajib ditaati oleh pengusaha dalam membayar upah pekerja. Dalam hal ini, pengusaha dilarang membayar upah di bawah UMP atau UMK sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masih berlaku secara normatif. Pembayaran di bawah standar ini dianggap sebagai pelanggaran hukum dan dapat dikenai sanksi administratif atau pidana sesuai peraturan perundang-undangan.[47] Dengan demikian, keberadaan UMP dan UMK bukan hanya instrumen kebijakan ekonomi, tetapi merupakan wujud perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mendapatkan penghasilan yang manusiawi dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial.

2. Upah Berdasarkan Keterampilan, Produktivitas atau Hasil

Instrumen ini menghubungkan jumlah atau kualitas kerja dengan kompensasi. Untuk itu dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja dan dapat diterapkan dalam sistem upah satuan waktu atau satuan hasil. Pemberian upah insentif (metode Halsey dan Rowan) menyimpulkan bahwa sistem insentif yang jelas dan terukur secara statistik meningkatkan motivasi pekerja serta output produksi.[48] Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

[47] Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[48] E. Gunadhi dkk., "Perencanaan Upah Insentif supaya Kinerja Optimal," *Jurnal Kalibrasi*, no. 1(2022): 7, https://media.neliti.com/media/publications/186471-ID-perencanaan-upah-insentif-untuk-meningka.

tentang Pengupahan, serta diperkuat dalam Pasal 88D ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, disebutkan bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan produktivitas, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja.[49] Artinya, produktivitas menjadi salah satu instrumen penting dalam merancang sistem upah yang adil dan proporsional. Dalam praktik pengupahan, sistem upah tidak hanya ditentukan berdasarkan upah minimum, melainkan juga mempertimbangkan aspek keterampilan, produktivitas, dan hasil kerja individu. Prinsip ini sejalan dengan pendekatan *merit-based pay* dalam teori ketenagakerjaan, di mana pekerja yang memiliki keahlian lebih tinggi atau menunjukkan kinerja yang lebih baik berhak memperoleh imbalan yang lebih besar. Pendekatan ini dianggap lebih adil karena mencerminkan nilai kontribusi pekerja secara riil terhadap proses produksi. Sistem pengupahan yang didasarkan pada produktivitas dan keterampilan cenderung mendorong motivasi kerja dan efisiensi. Pekerja yang merasa dihargai atas prestasinya akan lebih terdorong untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga diuntungkan karena biaya upah menjadi lebih proporsional dengan output yang dihasilkan.[50]

3. Upah Jaminan Sosial dan Kesejahteraan Lainnya

[49] Pasal 88D ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[50] Ahmad Zuhri, "Konsep dan Implikasi Keadilan dalam Sistem Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, no. 1(2024): 75–92 https://doi.org/10.23418/JDEDB.v5i2.2874

Komponen non-upah, tetapi penting dalam struktur kompensasi menyeluruh. Jaminan sosial merupakan bagian integral dari sistem perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin rasa aman dan kepastian hidup bagi pekerja dan keluarganya. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, jaminan sosial bukan sekadar pelengkap penghasilan, melainkan menjadi hak konstitusional pekerja yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945.[51] Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan sosial meliputi berbagai bentuk perlindungan seperti; Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Jaminan Kehilangan Pekerjaan.[52] Dalam hubungan industrial modern, jaminan sosial berperan sebagai mekanisme redistribusi risiko, di mana negara, pengusaha, dan pekerja saling berkontribusi untuk menjamin kelangsungan penghidupan pekerja, terutama saat menghadapi risiko seperti sakit, kecelakaan, atau kehilangan pekerjaan. Hal ini ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya pada penguatan peran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan sebagai pelaksana jaminan sosial nasional.[53] Selain jaminan sosial formal, pekerja juga memiliki hak atas bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya, yang dapat meliputi; Tunjangan hari raya (THR), Fasilitas kesehatan kerja, Program pelatihan dan pengembangan kompetensi, Fasilitas perumahan atau transportasi, Cuti dan waktu istirahat yang layak. Hak-hak tersebut diatur

[51] Pasal 28H ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
[52] Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
[53] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berbagai peraturan turunannya, dan bertujuan memastikan kualitas hidup pekerja secara menyeluruh, tidak hanya dari aspek ekonomi, tetapi juga dari aspek fisik, mental, dan social.[54]

4. Pembayar Upah Tepat Waktu dan Non-Diskriminatif

Salah satu prinsip dasar dalam sistem pengupahan yang adil menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah kewajiban membayar upah secara tepat waktu dan tanpa diskriminasi. Prinsip ini bertujuan untuk menjamin bahwa pekerja memperoleh hak ekonominya secara layak dan manusiawi tanpa perbedaan perlakuan yang merugikan, baik berdasarkan status kerja, jenis kelamin, jabatan, maupun faktor lainnya.[55] Menurut ketentuan Pasal 88E Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengusaha wajib membayar upah pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Keterlambatan dalam pembayaran upah dapat dikenai sanksi administratif sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, dalam Pasal 88B UU yang sama, ditegaskan bahwa pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah secara adil dan tidak diskriminatif, memperhatikan jabatan, kompetensi, dan kinerja pekerja.[56] Dalam praktiknya, keterlambatan upah dapat menyebabkan gangguan kesejahteraan pekerja dan berdampak pada produktivitas kerja serta hubungan industrial. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu dan

[54] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
[55] Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *Jurnal Mimbar Hukum,* no. 1(2017): 84, https://doi.org/10.22146/jmh.16677
[56] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 88B dan 88E.

diskriminatif dapat memicu ketidakpuasan kerja dan menurunkan semangat serta loyalitas tenaga kerja, terutama pada sektor Alih Daya dan informal. Prinsip non-diskriminatif dalam pengupahan juga selaras dengan nilai-nilai keadilan dalam hubungan industrial. Pekerja yang melaksanakan tugas yang sama, dalam waktu dan tanggung jawab yang serupa, seharusnya memperoleh imbalan yang setara, terlepas dari status hubungan kerja atau latar belakang pribadi. Oleh karena itu, penerapan sistem pengupahan yang tepat waktu dan adil merupakan pilar utama dalam menciptakan kondisi kerja yang bermartabat, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi konflik ketenagakerjaan.[57]

Mencermati pengertian atau hakekat Alih Daya sebagaimana dimaksud Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, maka yang dimaksud dengan perusahaan Alih Daya adalah perusahaan berbadan hukum yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Dari pengertian terserbut, aka jenis perusahaan Alih Daya dibedakan menjadi:

a. Perusahaan pemborong pekerjaan yang dimaksud dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penerima pemborongan

[57] Ahmad Zuhri, *"*Konsep dan Implikasi Keadilan dalam Sistem Pengupahan di Indonesia.*"* *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, no. 1(2024): 75–92 https://doi.org/10.23418/JDEDB.v5i2.2874

pekerjaan menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans Nomor.Kep.220/MEN/X/2004 ialah perusahaan lain yang mendapatkan pelimpahan sebagian pekerjaan dari perusahaan yang memberikan suatu pekerjaan.

b. Perusahaan pemborong pekerjaan merupakan salah satu jenis perusahaan Alih Daya yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dasar hukum yang menjadi landasan perusahaan pemborong pekerjaan adalah Pasal 64, Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans Nomor.Kep.220/MEN/X/2004.

c. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans Nomor.Kep.101/ MEN/VI/2004 perusahaan penyedia jasa 85 adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan.[58] jasa pekerja/buruh untuk diperkerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.

B. Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Melalui kacamata Teori Hukum dan Pembangunan, Undang-Undang Cipta Kerja memiliki fakta yang relevan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia. Berdasarkan Teori Hukum dan Pembangunan, Undang-Undang Cipta Kerja bukan merupakan sebuah masalah, melainkan fenomena yang mampu membawa perubahan dalam pembangunan hukum di Indonesia. Sesuai dengan penjabaran

[58] Abdullah sulaiman, *hukum ketenagakerjaan atau perburuan,* (Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), 38.

Teori Hukum dan Pembangunan, Undang-Undang Cipta Kerja dapat membawa dampak positif bagi pembangunan hukum di Indonesia. *Omnibus law* dapat mengurangi jumlah peraturan perundang-undangan sehingga akan menjadi tujuan mulia yang sesuai dengan teori simplifikasi peraturan perundang-undangan. Simplifikasi merupakan penyederhanaan peraturan perundang-undangan yang dilakukan dalam rangka mengurangi jumlah peraturan perundang-undangan sehingga menjadi proporsional jumlahnya.[59] Sudut pandang Teori Hukum dan Pembangunan, Undang-Undang Cipta Kerja dapat menjadi sarana untuk mewujudkan upah Alih Daya yang ideal, yaitu upah yang pasti secara hukum, adil, layak, transparan, serta mendukung pembangunan ekonomi nasional. Dengan simplifikasi aturan, hubungan kerja Alih Daya diharapkan tidak lagi merugikan pekerja, melainkan memberi kepastian perlindungan upah sekaligus menjaga daya saing perusahaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai Alih Daya yang dihapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang berisi:[60]

1. Hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya.

[59] Suryati Suryati, Ramanata Disurya, and Layang Sardana, "Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja," *Simbur Cahaya 28*, no. 2 (2021): 97 https://doi.org/10.28946/sc.v28i2.902

[60] Pasal 66 Undang-Undang No. 6 Tahung 2023 Tentang Cipta Kerja

3. Perusahaan Alih Daya sebagaimana dimaksud pada ayat 2 berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat 3 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Tenaga kerja Alih Daya juga dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, yang artinya dalam segala jenis pekerjaan dapat menggunakan perusahaa Penyedia Jasa Pekerja.[61] Perlindungan bagi pekerja dengan sistem Alih Daya, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini perlindungan hak bagi pekerja Alih Daya tetap ada dimana diatur dalam Pasal 66 ayat (5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dimana terkait dengan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya.

Ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja masih memperolehkan pengaturan mengenai Alih Daya. Ketentuan yang ada membuka peluang yang besar bagi praktik hubungan kerja outsorcing. Hubungan kerja Alih Daya pun tidak dibatasi akan waktu dan tidak dibatasi mengenai jenis pekerjaan yang dapat di Alih Daya kan. Praktik dari pekerjaan dengan sistem Alih Daya lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan karena hubungan kerja yang terjalin hanya sebatas kontrak, upah yang diperoleh juga

[61] Ismail Koto dan Ida Hanifah, "Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja Alih Daya di Indonesia," *Legalitas,* no. 2(2022): 194, http://dx.doi.org/10.33087/legalitas.v14i2.333

lebih rendah. Pelaksanaan dari sistem Alih Daya ini dianggap banyak dilakukan karena untuk menekan biaya upah pekerja dengan perlindungan yang masih minim bagi pekerja. Terlebih dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ini semakin melegalkan keberadaan dari Alih Daya dan jenis pekerjaan yang tidak dibatasi.[62]

Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law* sebagai sebuah regulasi untuk menyelesaikan salah satu permasalahan besar terkait perekonomian di indonesia yang buruk serta perkembangan ekonomi yang mengalami perlambatan dengan hanya menempati angka di kisaran 5% yang mana hal ini dianggap tidak cukup untuk menghindari ancaman MIT *(Middle Income Trap)*. Untuk menyelesaikan permasalahan ini pemerintah membuat kebijakan baru yang dinilai dapat mendorong investasi dalam mengembangkan pertumbuhan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan dan meningkatkan status pekerjaan. Adanya regulasi yang tumpang tindih serta ketidak harmonisan pada regulasi antara pusat dan daerah menjadi sebuah faktor terhambatnya investasi.[63] Oleh karena itu, pemerintah membahas dan menetapkan Undang-Undang Cipta Kerja yang mana undang-undang ini merupakan sebuah produk hukum yang dinilai mampu meningkatkan investasi Indonesia secara global sehingga akan membuka lapangan pekerjaan yang otomatis dapat menaikkan pertumbuhan ekonomi dan mesejahterakan masyarakat.

---

[62] Wiwin Budi Pratiwi, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Alih Daya* Di Indonesia," *Ius Quia Iustum*, no. 3 (2022): 662 https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9

[63] Nur Alfiyani, "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja," *An-Nizam,* no. 2(2020): 124 https://doi:10.44633/annizam.v14i2.318

Namun, pada draft Undang-Undang Cipta Kerja mendapatkan penolakan dari masyarakat terkait isi dari pemberlakuan kebijakannya. Serikat pekerja, buruh, mahasiswa, dan aktivis beberapa organisasi menyelenggarakan aksi unjuk rasa sebagai bentuk penolakan atas pengesahan undang-undang tersebut karena dalam substansi Undang-undang Cipta Kerja ini dianggap hanya mengutamakan permasalahan ekonomi semata agar para investor leluasa dalam penanaman modal di indonesia, tetapi mengabaikan hak-hak dari para pekerja/buruh. Selain itu, undang-undang ini dianggap sebagai cacat formil jika melihat proses pembentukannya.[64] Agus Riwanto selaku pakar hukum tata negara menyatakan bahwa proses pembentukan uu ini tidak dijalankan sesuai dengan kelaziman pembentukan regulasi. Dalam proses pembentukannya, Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengikuti kaidah yang telah diatur dalam Undang-Undang no. 12 tahun 2011 jo Undang-Undang no. 15 tahun 2019 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Penyusunan Undang-Undang Cipta Kerja dilakukan secara tertutup tanpa mengikut sertakan partisipasi dari masyarakat dengan seluas-luasnya, tetapi lebih banyak melibatkan para elit politik dan para pengusaha.[65]

Diantara pasal terkait pengupahan yang disoroti sebagai bentuk permasalahan bagi buruh/pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Upah Minimum

   Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan pasal 88D tentang kebutuhan hidup yang layak dalam ketentuan penerapan upah yang ada

[64] Komite Pembela Hak Konstitusional-KEPAL, "MK Putuskan UU Cipta Kerja Cacat Formil dan Inkonstitusional," *Indonesia for Global Justice,* 9 Desember 2023, diakses 21 Agustus 2025, https://igj.or.id/2023/12/09/mk-putuskan-uu-cipta-kerja-cacat-formil-dan-inkonstitusional-2/

[65] Rizal Irvan Amin, Riska Ulfasari Dewi, Tegar Satrio W, "Omnibus Law antara Desiderata dan Realita," *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, no. 2(2020): 203 https://doi.org/10.33059/jhsk.v15i2.2729

pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengganti ketentuan tersebut dengan penghitungan berdasarkan variable pertumbuhan ekonomi/inflansi yang diatur dalam pasal 88D Undang-Undang Cipta Kerja. Padahal penghitungan upah minimum dengan variabel pertumbuhan ekonomi/inflasi belum tentu dapat merepresentasikan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan ketentutan tersebut justru hanya akan memberikan keuntungan bagi pengusaha yang mana hal ini akan menjauhkan tujuan awal pengupahan yaitu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[66] Seharusnya, penetapan upah minimum juga dikaitkan berdasarkan profesionalisme pekerja bukan ditentukan berdasarkan pertumbuhan ekonomi yang sering kali naik turun. Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menambah beberapa poin pada pasal 88C. Tertuang dalam pasal 88C ayat (1) yang menyatakan bahwa "Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi." selanjutnya dalam pasal 88C ayat (2) yang menyatakan bahwa "Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu." Frasa pada kata "dapat" dinilai akan adanya kemungkinan gubernur tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib dan hal ini akan memberikan dampak kepada buruh/pekerja dalam penerimaan upah yang bersifat murah.[67]

---

[66] Prof. Dr. Sigit Riyanto, S.H., LL., M., dkk, *Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU. No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (Yogyakarta, Fakultas Hukum Gadjah Mada, 2020), 44.
[67] Nicholas Ryan Aditya dan Diamanty Meiliana, "Data KSPI Sebut Undang-Undang Cipta Kerja Merugikan Kaum Buruh, Salah Satunya Soal Sistem Upah Murah," *Kompas,* 3 November 2020, diakses pada 16 Juli 2023 https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/10435741/kspi-sebut-uu-ciptakerja-merugikan-kaum-buruh-salah-satunya-soal-sistem?page=all

2. Struktur dan Skala Upah

Diterangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada pasal 92 ayat 1 bahwa "Pengusaha Menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi".[68] Namun, pasal tersebut diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada pasal 92 yang menerangkan bahwa "Pengusaha wajib Menyusun stuktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas".[69] Perbedaan penyusunan stuktur dan skala upah antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, dan kompetensi pekerja yang kemudian hanya pertimbangan tersebut ditiadakan dengan menjadikan penyusunan struktur dan skala upah dengan hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.[70]

C. Keadilan Islam

Keadilan Ilahi (Keadilan Islam) menurut Murtadha Muthahhari adalah sesuatu yang eksis (*maujud*) mengambil perwujudan dan kesempurnaannya dalam kadar yang menjadi haknya dan sejalan dengan kemungkinan yang dapat dipenuhinya. Ini berarti bahwa keadilan Ilahi pada dasarnya merupakan rahmat dan kebaikan dari-Nya, atau keadilan Ilahi merupakan ungkapan mengenai rahmat

[68] Pasal 92 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[69] Pasal 92 Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja
[70] Jawahir Gustav Rizal dan Rizal Setyo Nugroho, "Ketentuan Upah di UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Apa Bedanya", *Kompas,* 4 November 2020, diakses 16 Juli 2023, https://www.kompas.com/tren/read/2020/11/04/162000665/ketentuan-upah-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-apa-bedanya-?page=all

yang umum dan pemberian kepada semua yang ada yang memiliki probabilitas untuk mendapatkan nilai kesempurnaan, tanpa harus menahannya atau melakukan pembedaan. Untuk itu, Allah lah yang memiliki hak terhadap semua yang ada (*maujud*), sedangkan semua yang ada tersebut tidak memiliki sesuatu selain tanggung jawab dan aktif terhadap penciptanya, dan mereka tidak memiliki suatu hak apa pun pada Yang Menciptakannya. Bila kepemilikan hak itu dinisbatkan dengan sesama manusia dan bukan kepada Allah, maka hak itu tidak dari satu pihak saja. Setiap orang yang mengambil hak dari orang lain, maka orang yang kedua ini juga mengambil hak dari orang yang pertama.[71]

Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup dengan layak ditengah-tengah masyarakat. Ibnu Taimiyah mengacu pada tingkat harga yang berlaku dipasar tenaga kerja *(tas'ir fil amat)* dan menggunakan istilah upah yang adil *(ujrah fil mitsl)*. Dalam menentukan suatu tingkat upah adalah definisi menyeluruh tentang kualitas dan kuantitas. Ketika upah dan harga tidak pasti atau tidak dispesifikasikan dan tidak diketahui jenisnya maka dianggap samar dan spekulasi.[72] Penjelasan dalam konsep Keadilan Ilahi Murtadha Muthahhari mengemukakan empat maksud penggunaan "keadilan", yaitu:[73]

a) keadaan sesuatu yang seimbang,

b) persamaan dan penafian terhadap segala bentuk diskriminasi,

c) pemeliharaan hak-hak individu dan pemberian hak kepada yang berhak menerimanya, dan

[71] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 73
[72] Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,2008), 358.
[73] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 73

d) pemeliharaan hak bagi kelanjutan eksistensi atau mencegah kelanjutan eksistensi dan peralihan rahmat sewaktu terdapat kemungkinan untuk eksis serta melakukan transformasi.

Pengertian keadilan *pertama* dan keempat berkaitan dengan penciptaan alam semesta dan makhluk-makhluk yang ada di dalamnya. Allah menciptakan alam semesta ini dengan keseimbangan yang sempurna, setiap makhluk memiliki hak untuk memperoleh karunia yang akan membawanya kepada pertumbuhan dan perkembangan menuju kesempurnaan wujudnya, sesuai dengan kadar dan potensi yang dimilikinya. Kalau di alam ini dalam kenyataannya terdapat fenomena-fenomena yang pada lahirnya memperlihatkan ketidakadilan, seperti rupa yang buruk, cacat jasmani dan lain sebagainya, maka hal itu mesti dilihat dalam konteks keseluruhan penciptaan, bukan secara terpisah.[74] Apabila dilihat melalui perspektif hukum ketenagakerjaan, hadir sebagai instrumen yang tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga menjadi dasar hukum yang penting dalam melindungi hak pekerja, terutama terkait upah. Konteks hukum ketenagakerjaan, upah dipandang sebagai hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha karena merupakan sumber utama bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup layak.[75] Oleh sebab itu, pengaturan upah tidak boleh sekadar dipandang sebagai aspek administratif, melainkan sebagai bagian dari perlindungan hukum yang melekat pada setiap pekerja, termasuk tenaga kerja Alih Daya.

[74] Ibid, 60-65.
[75] Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Alih Daya," *Journal UMY,* no. 1(2020): 60, https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478

Pengertian yang *kedua* (persamaan dan penafian terhadap segala bentuk diskriminasi), walaupun tidak persis sama, dapat disejajarkan dengan konsep "persamaan" atau "egalite" dalam pemikiran demokrasi Barat, tetapi bukan berarti sama rata dan sama rasa, melainkan persamaan dalam hak untuk memiliki sesuatu ketika hak untuk memilikinya sama.[76] Konsep persamaan dalam hukum ketenagakerjaan terkait upah bukanlah "menyamakan" semua pekerja tanpa memperhatikan perbedaan tanggung jawab, keahlian, atau risiko pekerjaan. Sebaliknya, hukum memberikan jaminan kesetaraan hak bagi setiap pekerja dalam kondisi yang sama, sehingga tidak ada diskriminasi berbasis status pekerjaan, gender, usia, atau bentuk hubungan kerja.[77] Hal ini penting terutama bagi tenaga kerja Alih Daya yang sering kali rentan mengalami ketidakadilan upah.

Adapun pengertian keadilan yang *ketiga* (pemeliharaan hak-hak individu dan pemberian hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya), Muthahhari menyebutnya dengan istilah keadilan sosial, yaitu keadilan yang harus dihormati dalam hukum manusia dan setiap individu diperintah untuk menegakkannya. Keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan menuntut agar setiap pekerja, termasuk tenaga kerja Alih Daya, mendapatkan hak upah yang sesuai dengan kontribusinya, tanpa adanya pengurangan atau penundaan yang merugikan. Hal ini sejalan dengan prinsip dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia yang memandang upah sebagai instrumen untuk menjamin kelayakan hidup dan

[76] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 75.
[77] Kadek Apriliyani dkk., "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Penghasilan Kerja Di Perusahaan-Perusahaan Di Indonesia," *Journal Wrmadewa,* no. 1(2024): 27, https://doi.org/10.55637/elg.4.1.9452.24-33

pemeliharaan martabat manusia.[78] Oleh karena itu, praktik diskriminasi upah atau pemberian upah di bawah standar minimum jelas bertentangan dengan prinsip keadilan sosial. Karena upah bukanlah hadiah atau belas kasihan dari pengusaha, melainkan hak melekat yang wajib diberikan karena pekerja telah menyumbangkan tenaga, waktu, dan keterampilan dalam hubungan kerja.

Pengertian keadilan yang *keempat* adalah, bahwa suatu yang eksis (*maujud*) mengambil perwujudan dan kesempurnaan dalam kadar yang menjadi haknya dan sejalan dengan kemungkinan yang dapat dipenuhinya. Pengertian keadilan seperti ini menurut Murtdha Muthahhari disandarkan kepada dua hal, yaitu: Pertama, hak dan preferensi, maksudnya adalah sewaktu sebagian individu dianalogikan kepada sebagian yang lain, maka individu tersebut memiliki hak dan preferensi tertentu. Kedua, kekhususan esensial manusia, adalah manusia diciptakan dengan pola yang dalam kegiatan-kegiatannya menggunakan pemikiran relatif tertentu yang dimanfaatkan sebagai "alat kerja" untuk dapat mencapai tujuan-tujuannya. Tampaknya ini berkaitan dengan bakat-bakat yang dimiliki masing-masing manusia, yang merupakan bawaannya sejak lahir. Untuk menggunakan atau mengoperasikan bakat-bakat khusus manusia memanfaatkan pemikiran relatifnya guna mencapai tujuan-tujuannya.[79] Penjelasan konteks hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek pengupahan, keadilan ini mengandung makna bahwa setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sepadan

[78] Hasaziduhu Möhö, "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Panah Keadilan,* no. 2(2022): 122 https://doi.org/10.57094/jpk.v1i2.457

[79] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 70

dengan hak, kemampuan, tanggung jawab, dan kontribusinya di dalam hubungan kerja.

Apabila pengaturan upah justru diterapkan dengan cara yang mengurangi hak normatif pekerja misalnya penetapan formula upah minimum yang lebih fleksibel namun berpotensi menekan kesejahteraan pekerja maka kondisi tersebut dapat dipandang sebagai bentuk kezaliman dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.[80] Artinya, ada pelanggaran terhadap hak pekerja yang seharusnya dilindungi oleh negara melalui instrumen hukum. Lawan dari keadilan yang berarti memelihara hak-hak individu dan memberikan hak kepada setiap orang yang berhak menerimanya adalah kezaliman, yang artinya perusakan dan pelanggaran terhadap hak-hak orang lain. Dengan pengertian keadilan dan kezaliman seperti itu, di mana dari satu segi bersandar pada prinsip preferensi dan dari segi lain bersandar pada prinsip kekhususan esensial manusia yang memerlukan serangkaian pemikiran relatif, maka akan dapat diciptakan sesuatu yang "mesti" dan "tidak mesti", sehingga akan melahirkan sesuatu yang "baik dan buruk". Berdasarkan pengertian keadilan dan kezaliman pada dua prinsip di atas, keadilan dan kezaliman dalam kaitan ini hanya khusus menyangkut manusia dan tidak menjangkau persoalan yang bersifat Ketuhanan. Sebab Allah adalah pemilik mutlak preferensi dan tindakan-tindakan tertentu yang dilakukan-Nya, pada dasarnya adalah berkaitan dengan kesempurnaan wujud diri-Nya.[81]

[80] Sitti Mutmainnah Syam, Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah, "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia," *Jurnal hukum Lex Generalis,* no. 5(2025): 14 https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032

[81] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 73

Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya pada klaster Ketenagakerjaan, menghadirkan aturan mengenai pengupahan yang diharapkan dapat mencerminkan prinsip keadilan dengan memberikan jaminan bahwa setiap pekerja, termasuk tenaga kerja Alih Daya, memperoleh upah minimum dan hak normatif lain yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan, yakni memberikan hak kepada setiap orang sesuai dengan kadar kontribusi dan peran mereka dalam hubungan kerja.[82] Pembicaraan Murtadha Muthahhari tentang keadilan Ilahi, berkaitan dengan perbuatan Allah dalam menciptakan alam semesta beserta sistem yang berlaku di dalamnya. Dalam pembicaraan ini termasuk juga persoalan adanya perbedaan, fana dan ketiadaan, kekurangan dan cacat, serta bencana yang ditemukan di alam ini.[83] Selain itu, Murtadha Muthahhari juga mengaitkan pembicaraannya dengan perbuatan manusia dan nasibnya di akhirat kelak, karena keduanya juga termasuk ke dalam sistem alam yang diciptakan Allah. Dengan demikian, maka materi pembahasan berikut adalah berkaitan dengan persoalan-persoalan tersebut.

[82] Nita Anggreani, "Analisis Yuridis Formulasi Skala Penetapan Kenaikan Upah Minimum Provinsi (Ump) Dki Jakarta Tahun 2022," *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, no. 9(2025): 1255 https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/1027

[83] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 75

BAB III

PEMBAHASAN

A. Dampak Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Alih Daya

Keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja banyak menuai kontroversi dari berbagai pihak, antara lain ada pihak yang mendukung dan ada pula yang menentang. Beperapa tahun perjalanan Undang-Undang Cipta kerja, Protes dan demo masih tetap hadir, sehingga mudah-mudahan menjadi bukti bahwa masih ada yang tidak beres dalam undang-undang, salah satunya adalah pengupahan. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang dapat diusulkan, antara lain perlu diadakannya pertemuan konsultasi antara pemerintah dengan pemangku kepentingan serta masyarakat (perwakilan) untuk dapat berdiskusi secara langsung dan berdiskusi lebih detail untuk membuahkan hasil yang jelas demi kebaikan bersama. Selain itu, pemerintah hendaknya melakukan sosialisasi mengenai Undang-Undang Cipta Kerja sejelas-jelasnya agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda-beda.[84]

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah mekanisme penetapan upah minimum, dengan memberi kelonggaran pada pemerintah daerah untuk tidak harus mengacu sepenuhnya pada kebutuhan hidup layak (KHL) dalam menetapkan upah minimum.[85] Sebelumnya, kebutuhan hidup yang layak menjadi

[84] Febrianna Chadijah and Roy Valiant Salomo, "Analisis Kebijakan Pengupahan Pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia Dan Australia)," *Ministrate: Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah* 5, no. 2 (2023): 243–55, https://doi.org/10.15575/jbpd.v5i2.27759.

[85] Agus Surya Manika, "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, no. 2(2022): 628–639, https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52010

salah satu komponen utama dalam perhitungan upah minimum. Dengan perubahan ini, penetapan upah lebih fleksibel dan tidak hanya bergantung pada kondisi ekonomi atau kemampuan perusahaan, yang dapat berdampak negatif terhadap pekerja, terutama jika inflasi dan biaya hidup meningkat tanpa XXI/2023 mengabulkan Sebagian permohonan yang dimohonkan Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), diantaranya terkait frasa "indeks tertentu" Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang No. 6 tahun 2023 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai "indeks tertentu" merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan Perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh.[86]

Meskipunn Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunananya yaitu Peraturan Pemerintah menuai kontroversi tetapi, ada dampak positif dan negatif mengenai pengupahan. Faktor dari instrumen pengupahan yang ideal memuat beberapa unsur yang terbagi didalamnya untuk memenuhi hak upah yang diperoleh tenaga kerja Alih Daya. Dampak dari Undang-Undang Cipta Kerja terkait pengupahan yang juga berefek lebih ke tenaga kerja Alih Daya:

[86] Muhamad Irayadi, "Putusan Mahkmah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Humaniorum,* no. 4(2024): 2, https://journal.elena.co.id/index.php/humaniorum

Dampak positif dari pengupahan tenaga kerja Alih Daya terhadap Undang-Undang Cipta kerja:

1. Formula Kenaikan Upah Minimum yang Lebih Kompleks dan Potensial Lebih Tinggi

   Berdasarkan Pasal 88D ayat 2, penetapan Upah Minimum dilakukan dengan menggunakan formula tertentu yang mempertimbangkan tiga variabel utama, yaitu pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, dan suatu indeks tertentu. Rumusan baru ini memberi kesempatan lebih luas karena besarnya upah minimum bisa berbeda di setiap daerah, sesuai dengan kondisi ekonomi dan tingkat kebutuhan hidup yang ada di wilayah tersebut.[87] Hal ini terbukti penetapan UMP Provinsi Nusa Tenggara Barat menjadi contoh nyata penerapan formula baru dalam pengupahan. Berdasarkan SK Gubernur NTB Nomor 561-721 Tahun 2023, UMP 2024 ditetapkan sebesar Rp 2.444.067, dan dengan kenaikan 6,5%, melalui SK Gubernur NTB Nomor 500.15.1-758 Tahun 2024, UMP 2025 naik menjadi Rp 2.602.931. Hal ini menunjukkan bahwa rumus baru yang lebih lengkap bisa meningkatkan pendapatan pekerja Alih Daya secara adil dan sesuai dengan keadaan ekonomi daerahnya.[88]

   Diatur lebih lanjut dalam Pasal 2 ayat 5 Permenaker Nomor 16 Tahun 2024 Menggarisbawahi bahwa kenaikan UMP tidak hanya melihat indikator ekonomi makro, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan perusahaan, pekerja, serta prinsip proporsionalitas dalam memenuhi kebutuhan hidup

[87] Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., dan Leeavi, T, "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *National Multidisciplinary Sciences*, no. 4(2024): 351, https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315

[88] Mohammad Refki Alamsyah, Opan Satria Mandala, Ana Rahmatyar, "Implementasi Kebijakan Standar Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 oleh Perusahaan Di Kota Mataram," *Indonesia Berdaya,* no. 3(2025): 660, https://doi.org/10.47679/ib.20251142

yang layak. Dengan demikian, sistem pengupahan ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam mewujudkan kebijakan yang lebih adil, demokratis, dan merata sesuai dengan asas pembangunan nasional.[89] Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa aturan ini memiliki potensi untuk meningkatkan upah dan memberikan kesempatan yang lebih luas, tetapi masih terdapat banyak kekurangan. Akibatnya, besaran Upah Minimum di setiap daerah bisa berbeda. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kebijakan menentukan Upah Minimum memiliki dampak yang cukup besar terhadap kondisi para pekerja di berbagai wilayah.

2. Restorasi Batasan Alih Daya untuk Perlindungan Pekerja

Perppu menghidupkan kembali Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang melarang Alih Daya untuk seluruh jenis pekerjaan hanya pekerjaan tertentu saja yang boleh dialihdayakan. Ini memperkuat batasan dari praktik Alih Daya yang terlalu luas.[90] Perbaikan terhadap Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020 berdasarkan saran Mahkamah Konstitusi belum terwujud. Hal ini terjadi karena Presiden Republik Indonesia pada bulan Desember tahun 2022 mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perppu ini kemudian mencabut keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020. Beberapa bulan kemudian, Perppu tersebut diubah menjadi Undang-Undang dengan nomor 6 Tahun 2023 tentang

[89] Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., dan Leeavi, T, "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *National Multidisciplinary Sciences*, no. 4(2024): 353 https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315

[90] Tri Suryanto, Imam Budi Santoso, "Dampak Kebijakan Alih Daya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Tenaga Kerja di Indonesia," *Wajah Hukum,* no. 2(2024): 567 https://dpi.org/10.33087/wjh.v8i2.1486

Pengesahan Atas Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023). Kemunculan Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023 menimbulkan perdebatan dan penolakan dari sejumlah kelompok masyarakat yang mengajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi.[91]

Setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, salah satu isu yang mendapat perdebatan adalah ketentuan terkait Alih Daya. Nyatanya, banyak masyarakat, khususnya dari kalangan pekerja, menolak legalisasi Alih Daya karena dianggap akan memengaruhi kualitas dan menurunkan standar hak-hak dasar para pekerja.[92] Karena itu, dalam undang-undang ini terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan mengenai Alih Daya. Pada aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketentuan mengenai alih pekerjaan baik dalam bentuk perjanjian pemborongan maupun perjanjian penyedia jasa pekerja disebutkan dalam Pasal 64, 65, dan 66 ketiga pasal tersebut, dalam UU Cipta Kerja tahun 2023, Pasal 64 dan 66 mengalami perubahan ketentuan, sedangkan Pasal 65 dihapus. Perubahan dan penghapusan ini telah mengubah konsep mengenai keberlakuan Alih Daya atau yang sebelumnya dikenal sebagai Alih Daya.[93]

---

[91] Yohanes Suhardin and Henny Saida Flora, "Eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Pasca Disahkannya Undang-Undang Penetapan Perpu Cipta Kerja," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 1(2023): 320 https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i1.6307

[92] Mohamad Yusuf, "Kajian Terhadap Pemberlakukan System *Alih Daya* Di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012," *Jurnal KA Pemda* 11, no. 6(2017): 115 https://stisipbantenraya.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/Kajian-Terhadap-PemberlakukanSystem-*Alih Daya*-Di-Indonesia-Pasca-Diterbitkannya-Peraturan-Menteri-Tenaga-Kerja-DanTransmigrasi-Republik-Indonesia-Nomor-19-Tahun-2012

[93] Lidia Febrianti, Thamrin Sambah, Puti Mayang Seruni, "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023," *Jurnal USM Law Review,* no. 3(2023), 1202 http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965

Perubahan mengenai istilah dan teknis pelaksanaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mencantumkan istilah khusus yang berfungsi sebagai sinonim dari istilah Alih Daya, yang umumnya digunakan dalam kalangan masyarakat. Hanya saja berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".[94]

Pada Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2020, pasal tersebut dicabut. Namun kemudian, pasal tersebut kembali muncul dalam Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2023, dengan perubahan menjadi "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian Alih Daya yang dibuat secara tertulis". Dalam hal ini, dasar pelaksanaan yang digunakan adalah perjanjian penyediaan jasa pekerja, bukan lagi berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dasar hukumnya terdapat pada Pasal 1601 b KUHPerdata. Perubahan ini dianggap masuk akal dan tepat dilakukan, karena secara konseptual dalam KUHPerdata mengakui tiga jenis perjanjian yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan, yaitu perjanjian untuk melakukan jasa tertentu berdasarkan Pasal 1601, perjanjian perburuhan berdasarkan Pasal 1601a, dan perjanjian pemborongan pekerjaan berdasarkan Pasal 1601b.[95]

[94] Pasal 64 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[95] Lidia Febrianti, Thamrin Sambah, Puti Mayang Seruni, "Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023," *Jurnal USM Law Review,* no. 3(2023), 1203 http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965

Dari segi pengupahan, perubahan ini memberikan dampak yang positif. Pekerja yang bekerja melalui Alih Daya kini memiliki dasar hukum yang lebih kuat untuk menuntut hak-hak yang seharusnya diterimanya, seperti upah sesuai dengan standar minimum, jaminan sosial, serta berbagai tunjangan lainnya seperti pekerja tetap. Dengan demikian, perusahaan tidak lagi bisa seenaknya menggunakan *Alih Daya* sebagai cara untuk menekan biaya upah meskipun dalam praktiknya belum terlaksana secara maksimal. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan perlindungan bagi pekerja dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja 2023, sekaligus memberikan kepastian hukum dalam hubungan industrial yang lebih adil.

Kemudian, dampak negatif dari Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pengupahan tenaga kerja Alih Daya:

1. Upah Minimum Tidak Berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak

   Setiap orang memiliki hak dasar untuk bekerja dan memperoleh upah serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, seperti yang diatur dalam Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Menurut definisi dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merujuk pada hak yang diterima pekerja atau buruh berupa uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Upah tersebut ditentukan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja, ketentuan kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Definisi ini juga mencakup tunjangan yang

diberikan kepada pekerja, buruh, dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[96]

Janji kehidupan yang layak kepada para tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 89, yang menyatakan bahwa "upah minimum dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehat". Sayangnya, Pasal 89 tersebut dicabut dalam rangkaian ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Sebaliknya, Pasal 88D ditambahkan sebagai penggantinya, yang berbunyi: "(1) Upah minimum dihitung dengan rumus upah minimum. (2) Rumusan upah minimum mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi dan indeks tertentu."[97] Perlu diketahui bahwa ketentuan mengenai perhitungan upah minimum dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi menggunakan konsep "kebutuhan untuk hidup layak" sebagai dasar pertimbangan. Perhitungannya hanya didasarkan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi dan indeks tertentu. Hal ini yang membuat dalam hal gaji, buruh hanya menerima gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para buruh Alih Daya tidak menerima tunjangan kesejahteraan dan kesehatan, selain itu buruh Alih Daya juga terancam PHK secara sepihak dari pihak perusahaan.[98]

---

[96] Patrick Winson, Salim John, and Michael Hizkia, "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja." Jurnal Kewarganegaraan, no. 2(2023): 1607 https://doi.org/10.33756/eslaj.v6i3.29579

[97] Pasal 88D Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

[98] Choirul Arifin, dkk., "Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Sebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Court Review*, no. 4(2022): 71 https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492

Kebutuhan hidup layak yang sebelumnya digunakan sebagai acuan dalam menentukan upah minimum, tidak lagi menjadi dasar dalam beberapa peraturan perundang-undangan terbaru. Hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Peraturan-peraturan tersebut menjadi evaluasi yang paling mendasar dalam menentukan rumus upah minimum setelah penerapan Undang-Undang Cipta Kerja. Fakta menunjukkan bahwa upah minimum yang hanya mengacu pada data makro dari Badan Pusat Statistik dan menggunakan rumus baku yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, justru menyebabkan kenaikan upah minimum yang berada di bawah tingkat inflasi pada tahun 2022.[99]

Kesenjangan upah minimum antar daerah berkontribusi terhadap terciptanya ketidaksetaraan sosial dan ekonomi antarwilayah di Indonesia. Pekerja yang berada di daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang rendah sering kali mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti pangan, tempat tinggal, dan pendidikan. Ketimpangan ini juga mendorong terjadinya migrasi tenaga kerja dari daerah dengan upah rendah ke daerah

[99] Nabiyla Risfa Izzat, "Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan," *Masalah-Masalah Hukum*, no. 2(2023): 168 https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.163-173

yang menawarkan upah lebih tinggi. Akibatnya, daerah tujuan migrasi dapat mengalami tekanan tambahan terhadap infrastruktur, pelayanan publik, dan sumber daya, yang berpotensi menimbulkan permasalahan sosial dan ekonomi baru.[100]

Dampak yang menyulut akibat aturan Undang-Undang Cipta Kerja pada pemenuhan upah pekerja tenaga terutama tenaga kerja Alih Daya di Indonesia sangat penting untuk diperhatikan. Perubahan signifikan dalam undang-undang ini mencakup Pasal 88C Ayat (1) dan (2). Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa salah satu acuan dalam menentukan upah minimum adalah berdasarkan kebutuhan hidup layak, tetapi Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan tersebut dalam prosedur penentuan upah minimum.[101] Pasal 88 Ayat 1 mengacu pada upah minimum provinsi sebagai acuan utama bagi perusahaan dalam menetapkan upah pekerja. Jika diatur secara adil dan sesuai dengan biaya hidup, ini bisa bermanfaat. Namun, permasalahannya adalah bahwa upah minimum provinsi di Indonesia masih memiliki kesenjangan antar wilayah, di mana beberapa daerah menetapkan UMP dengan tingkat yang terlalu rendah. Hal ini mengakibatkan ketimpangan upah minimum di antara daerah.

Di sisi lain, Pasal 88C Ayat 2 memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk menetapkan besaran upah minimum di tingkat kabupaten

[100] Rastri Paramita, "Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia, Jurnal Budget: Isu Dan Masalah Keuangan Negara", no. 2(2021): 184-200 https://doi.org/10.22212/jbudget.v6i2.115

[101] Agus Surya Manika, "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Komunikasi Hukum,* no. 2(2022): 635 https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52010

atau kota. Hal ini bisa menyebabkan perbedaan upah antar daerah. Jika Gubernur tidak menetapkan upah minimum di tingkat kabupaten/kota, maka para pekerja di wilayah tersebut akan mengalami dampak terhadap kesejahteraan mereka, serta meningkatkan risiko terjadinya kemiskinan akibat ketidakjelasan aturan terkait besaran upah. Dengan demikian, aturan ini justru memberikan keuntungan lebih bagi para pengusaha atau pemilik perusahaan dalam memilih daerah yang memiliki Upah Minimum Provinsi (UMP) yang lebih rendah.[102] Hal ini memungkinkan mereka untuk mengontrak tenaga kerja dengan gaji yang lebih rendah di daerah-daerah tersebut, yang berdampak positif bagi para pengusaha. Selain itu, penghapusan batas minimum upah di tingkat kabupaten dan kota berarti bahwa penentuan gaji saat ini hanya akan mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP). Dengan kata lain, UMP akan menjadi satu-satunya acuan dalam menetapkan besarnya upah para pekerja, tanpa adanya aturan upah minimum berdasarkan sektor seperti sebelumnya di tingkat kabupaten dan kota. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketentuan UMP akan berdampak langsung terhadap besaran upah pekerja di berbagai sektor dan wilayah di dalam satu provinsi.[103]

Dalam hal ini upah tenaga kerja Alih Daya berdampak signifikan yang sebelumnya di sektor-sektor itu tidak lagi menerima upah sesuai

[102] Eirene Eva Marta Sheila, dkk., "Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pembatalan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Studi Kasus Dalam Putusan 11/G/2022/Ptun Jkt)," *Socius,* no. 12(2024): 58 https://doi.org/10.5281/zenodo.12145135

[103] Patrick Winson, Salim John, and Michael Hizkia, "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja." Jurnal Kewarganegaraan, no. 2(2023): 1599, https://doi.org/10.33756/eslaj.v6i3.29579

spesifikasi pekerjaan, dan hanya mendapat UMP atau UMK itu jika ada. Upah para pekerja Alih Daya juga cenderung rendah dan tidak mempertimbangkan spesifikasi kerja. Tujuan diadakannya upah minimum adalah agar kebutuhan hidup pekerja atau buruh serta keluarganya dapat terpenuhi. Dengan kata lain, upah minimum bertujuan menentukan batas terendah penghasilan pekerja, sehingga mendorong peningkatan produktivitas pekerja dan meningkatkan efisiensi dalam produksi.[104]

2. Hilangnya Mekanisme Upah Minimum Sektoral

Sebelumnya, jika pekerja Alih Daya bekerja di sektor berupah tinggi (misalnya pertambangan atau perbankan), maka mereka berhak atas upah sesuai UMSK sektor tersebut. Namun setelah UMSK dihapus Upah mereka hanya mengacu pada UMP atau UMK, yang nilainya lebih rendah. Tidak ada lagi keharusan perusahaan memberikan upah lebih tinggi berdasarkan sektor. Disamaratakan dengan Sektor Lain, Alih Daya memungkinkan pekerja ditempatkan di berbagai sektor berbeda.[105] Namun karena tidak ada lagi UMSK pekerja di sektor bernilai tinggi (misalnya minyak, gas, keuangan) diupah sama dengan sektor umum (misalnya logistik atau manufaktur ringan), meskipun tanggung jawab dan risiko kerjanya berbeda.

Posisi Tawar Semakin Lemah, Pekerja Alih Daya biasanya tidak terlibat dalam perjanjian kerja bersama (PKB), tidak punya serikat pekerja

---

[104] Alanam, Muklis dan Armadani, "Legal Ambiguity Pengecualian Pembayaran Upah Minimum Bagi Pengusaha Mikro dan Kecil Pasca UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja," *Eksekusi*, no. 2(2025): 31 https://doi.org/10.55606/eksekusi.v3i2.1806

[105] Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja *Alih Daya* Pada Perusahaan Perbankan," *Administrative Law & Governance Journal*, no. 3(2020): 394, https://doi.org/10.14710/alj.v3i3.394 - 408

kuat, terikat pada perusahaan penyedia jasa, bukan pengguna langsung. Tanpa UMSK, pekerja *Alih Daya* tidak punya acuan hukum untuk menuntut upah yang lebih tinggi, meskipun mereka bekerja di sektor yang sebelumnya masuk kategori UMSK.[106] Menurunnya Kesejahteraan, Dengan hanya mengacu pada UMP atau UMK kesenjangan antara kebutuhan hidup dan penghasilan semakin lebar, apalagi bagi pekerja *Alih Daya* yang sering tidak mendapatkan tunjangan, bonus, atau kenaikan upah tahunan.[107]

Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan mengenai upah minimum untuk setiap sektor, yang sebelumnya menetapkan standar upah lebih besar bagi buruh di bidang tertentu. Dengan tidak adanya upah minimum sektoral ini, pekerja di industri yang berisiko tinggi atau membutuhkan keterampilan khusus mungkin kehilangan perlindungan upah yang lebih baik, sehingga kemampuan mereka memenuhi kebutuhan hidup yang layak bisa menurun.[108] UMSK bertujuan menyesuaikan gaji berdasarkan kemampuan di setiap sektor industri. Tanpa adanya UMSK, para pekerja di sektor utama kehilangan kesempatan untuk memperoleh gaji yang adil. Hal ini dianggap sebagai langkah mundur dalam melindungi hak pekerja dan bertentangan dengan Pasal 88 Undang-

---

[106] Rohadi santoso, "Upah Minimum Sektoral: Apa Itu dan Mengapa Penting?," *Hrmlabs,* 7 November 2024, diakses 20 Agustus 2025 https://hrmlabs.com/id/upah-minimum-sektoral-apa-itu-dan-mengapa-penting/

[107] Al Fath, Nada Syifa Nurul Huda, Vina Amalia Nur Permata, "Tinjauan Yuridisatas Kebijakan Alih Daya di Indonesia dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja*," Jurnal Hukum Statuta*, no. 2(2024): 68 https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027

[108] Nurhayati, Siti. "Dampak Penghapusan Upah Minimum Sektoral terhadap Perlindungan Pekerja *Alih Daya*." *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, no. 1(2023): 87, https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677

Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjamin penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.[109]

UMSK (Upah Minimum Sektoral) adalah upah minimum yang ditetapkan khusus untuk beberapa sektor di satu kabupaten atau kota, biasanya lebih tinggi dibandingkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penentuan UMSK disesuaikan dengan tingkat risiko, keahlian, dan tingkat produktivitas masing-masing sektor, seperti sektor pertambangan, perbankan, otomotif, dan lainnya. Tujuannya adalah melindungi pekerja di sektor-sektor yang membutuhkan keahlian atau memiliki risiko kerja yang tinggi. UMSK juga bertujuan mencegah upah yang sama untuk semua sektor, terutama yang memiliki beban kerja atau nilai hasil yang berbeda.[110] Pengusaha tidak lagi diwajibkan membayar lebih tinggi di sektor unggulan, sehingga terjadi ketimpangan upah antar sektor meski berada di lokasi yang sama. Ini membuka ruang eksploitasi dan dianggap mengabaikan keadilan distributif yang sebelumnya dijamin dalam sistem pengupahan berlapis.

Tanpa pengawasan yang ketat, sebagian pengusaha menurunkan upah pekerja dari UMSK ke UMK, terutama di perusahaan yang tidak memiliki serikat. Ada juga perusahaan yang tidak menurunkan upah, namun tidak memberikan kenaikan gaji selama bertahun-tahun hingga

[109] Tino Kurnia, Aris Prio Agus Santoso, Widi Nugrahaningsih, "Analisis Implementasi Kebijakan Upah Minimum Di Karawang Pasca Penghapusan Umsk Dalam Perspektif Serikat Pekerja," *Jurnal Label,* no. 1(2025): 478 https://ojs.udb.ac.id/label/article/view/5288/3587
[110] Winda Feriyana, "Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur," *Jurnal Media Wahana Ekonomika,* no. 4(2018): 116 https://doi.org/10.31851/jmwe.v14i4.1996

besaran UMK mencapai UMSK.[111] Hal ini membuat pekerja tidak mendapat peningkatan kesejahteraan selama empat tahun. Akibatnya, konflik antara pekerja dan pihak manajemen semakin meningkat.[112] Serikat pekerja meminta pengembalian upah sesuai UMSK, terutama di perusahaan sektor unggulan yang sebelumnya sudah menerapkan upah sektoral. Beberapa perusahaan bahkan membatalkan kontrak pekerja lama untuk merekrut pekerja baru dengan standar UMK, yang menyebabkan PHK tidak resmi dan ketidakstabilan dalam hubungan industrial.[113] Upah Minimum bertujuan untuk menjaga keseimbangan ekonomi di suatu daerah. Di satu sisi, upah ini membantu menarik dan mempertahankan investor di wilayah tersebut. Di sisi lain, upah ini juga melindungi pekerja yang kurang berpengalaman atau memiliki pendidikan yang lebih rendah, agar tidak ada ketidakadilan dalam penentuan upah.[114]

Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapuskan upah minimum sektoral yang sebelumnya ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penghapusan upah minimum sektoral tidak memiliki alasan yang jelas. Faktanya, selama ini upah minimum sektoral dinilai lebih representatif karena mewakili kondisi industri tertentu. Upah minimum sektoral

---

[111] Ipung Taipah, Ismail, Puguh Aji, "Optimalisasi Pengawasan terhadap Perusahaan yang Tidak MenerapkanUpahMinimumuntukMeningkatkanKesejahteraan Karyawan," *Jurnal Hukum Bisnis,* no. 4(2024): 2 https://doi.org/10.47709/hukumbisnis.v13i04

[112] Akbar Evandio, "Penghapusan UMSK dan UMK Bersyarat Berpotensi Rugikan Buruh," *Bisnis,* 8 Oktober 2020, diakses 20 Agustus 2025 https://ekonomi.bisnis.com/read/20201008/12/1302491/penghapusan-umsk-dan-umk-bersyarat-berpotensi-rugikan-buruh?utm

[113] Tino Kurnia, Aris Prio Agus Santoso, Widi Nugrahaningsih, "Analisis Implementasi Kebijakan Upah Minimum Di Karawang Pasca Penghapusan Umsk Dalam Perspektif Serikat Pekerja," no. 1(2025): 479 https://ojs.udb.ac.id/label/article/view/5288/3587

[114] Daniel Collyn Damanik, Rika Surianto Zaluk, "Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (Umk) Di Kota Pematangsiantar," *Ekuilnomi,* no. 1(2021): 42 https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v3i1.529

sebelumnya juga diharuskan lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Sekali lagi, penghapusan upah minimum industri cenderung merugikan pekerja. Kemudian MK menegembalikan lagi upah minimum sektoral karena Penghapusan ketentuan upah minimum sektoral bertentangan dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja yang merupakan bagian dari hak asasi manusia, terutama hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.[115]

3. Kekhawatiran Buruh Upah Minimum Ditentukan Sepihak dan Lambat

Serikat pekerja (KSPI) menyoroti bahwa penetapan upah minimum tidak lagi melibatkan negosiasi dengan buruh, dan penggunaan indeks tertentu dikhawatirkan memperlambat kenaikan upah riil.[116] Kemudian lemahnya posisi tawar dan negosiasi upah pekerja Alih Daya yang biasanya tidak tergabung dalam serikat pekerja semakin sulit memperjuangkan kenaikan upah layak. Undang-Undang No. 6 tahun 2023 pasal 88 ayat 4 menyatakan bahwa "Ketentuan lain mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan peraturan pemerintah."[117]

Hal lain yang menjadi perhatian masyarakat khususnya pekerja atau golongan pekerja antara lain mengenai upah minimum berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja

[115] Vitorio Mantelan, Dani Prabowo, "Dihapus UU Ciptaker, MK Wajibkan Lagi Upah Minimum Sektoral," *Kompas,* 1 November 2024, diakses 19 Agustus 2025, https://nasional.kompas.com/read/2024/11/01/12252571/dihapus-uu-ciptaker-mk-wajibkan-lagi-upah-minimum-sektoral?page=all

[116] Kahar S. Cahyono, "Tantangan Pengupahan di Indonesia," *koeran Perjoeangan,* 17 September 2024, diakses 20 Agustus 2025, https://www.koranperdjoeangan.com/tantangan-pengupahan-di-indonesia/

[117] Pasal 88 ayat 4 Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

yang merupakan ketentuan terkait upah minimum provinsi teresebut.[118] Pasal tersebut berbunyi:

a. Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
b. Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.
c. Penetapan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 dilakukan dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
d. Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
e. Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 4 menggunakan sumber data yang bersumber dari Lembaga yang berwenang di bidang statistik.
f. Dalam hal kabupaten/kota belum memeliki upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi syarat tertentu.
g. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 4 dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 6 diatur dalam Peraturan Pemerintah.[119]

Hal inilah yang menimbulkan kekhawatiran tenaga kerja Alih Daya tanpa adanya peran serikat pekerja akan terjadi penentuan upah yang sepihak tanpa adanya pengawasan. Serikat pekerja, terutama Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), mengkritik perubahan tersebut karena dianggap mengurangi peran buruh dalam menentukan kebijakan upah

[118] Agus Surya Manika, "Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, no, 2(2022): 236 https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52010
[119] Pasal 88C Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

minimum. Sebelumnya, para buruh masih memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasi melalui mekanisme dewan pengupahan atau forum tripartit. Namun, setelah Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan, proses negosiasi menjadi lebih terbatas, sehingga keputusan mengenai upah minimum semakin berada di tangan pemerintah dan pengusaha.[120]

4. Ketidakpastian Hukum bagi Dunia Usaha dan Pekerja

Formula baru dinilai tidak memberikan kepastian dalam perencanaan biaya perusahaan dan kebijakan tenaga kerja karena fleksibilitasnya yang tinggi.[121] Memasuki sistem ketenagakerjaan sebelum Undang-Undang Cipta Kerja Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 dan perubahannya melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, sistem pengupahan sangat dipengaruhi oleh prinsip Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan adanya mekanisme yang relatif baku seperti Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), dan Upah Minimum Sektoral (UMSK). Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, pemerintah menyederhanakan ketentuan tersebut dengan alasan untuk mendorong investasi, fleksibilitas tenaga kerja, dan efisiensi operasional perusahaan. Salah satu bentuk perubahan signifikan adalah dibukanya ruang yang lebih luas bagi perusahaan untuk merancang skema pengupahan sendiri melalui Peraturan Perusahaan ditetapkan sepihak oleh

[120] Nabiyla Risfa Izzati, "Tinjauan Penetapan Upah Minimum2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewanpengupahan," *Masalah-Masalah Hukum,* no. 2(2023): 166 https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.163-173

[121] Didit Saleh, "Arah Barus Kebijakan Pengupahan," *Kompas,* 3 Januari 2025, dikases 21 Agustus 2025, https://www.kompas.id/artikel/arah-baru-kebijakan-pengupahan

pengusaha dan Perjanjian Kerja Bersama hasil kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja.[122]

Fleksibilitas ini berarti bahwa pengusaha tidak lagi sepenuhnya terikat pada struktur upah minimum berbasis KHL. Sebaliknya, perusahaan diberi kebebasan untuk menentukan besar kecilnya upah pokok, jenis dan jumlah tunjangan, mekanisme kenaikan upah tahunan, skema insentif, bonus, atau kompensasi lainnya.[123] Khususnya dalam konteks pekerja Alih Daya, yang umumnya bekerja di bawah pihak ketiga (vendor/penyedia jasa), fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan pengguna jasa untuk membayar upah sesuai kesepakatan dalam kontrak, tanpa harus mengikuti UMK/UMSK yang lebih tinggi, atau tunjangan yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap.[124] Adapun risiko dan dampak negatif bagi pekerja Alih Daya diantaranya:

a. Lemahnya Posisi Tawar Pekerja

Pekerja Alih Daya pada umumnya tidak memiliki kemampuan untuk mengajukan tawaran yang seimbang, karena mereka bukan bagian dari struktur inti perusahaan yang menggunakan jasa mereka dan jarang tergabung dalam organisasi buruh. Hubungan kerja mereka bersifat tidak langsung, karena mereka tetap dibawah kontrol

[122] Mochamad Januar Rizki, "Pengamat Ketenegakerjaan: UU Cipta Kerja, Perusahaan dapat Sesuaikan Jam Kerja dengan Kebutuhan Produksi," *Hukum Online,* 2 Mei 2023, diakses 21 Agustus 2025, https://www.hukumonline.com/berita/a/pengamat-ketenegakerjaan--uu-cipta-kerja--perusahaan-dapat-sesuaikan-jam-kerja-dengan-kebutuhan-produksi-lt6450fe751f780/?utm

[123] Suyoko, Mohammad Ghufron AZ, "Tinjauan yuridis terhadap sistem Alih Daya (Alih Daya) pada pekerja di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum,* no. 1(2020): 106 http://dx.doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780

[124] Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Alih Daya*," *Media Law and Sharia,* no. 1(2020): 52 http://dx.doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478

perusahaan penyedia jasa. Karena itu, perjanjian kerja biasanya ditentukan secara satu arah oleh perusahaan penyedia, tanpa melibatkan perundingan yang seimbang antara kedua belah pihak.[125]

b. Potensi Penekanan Upah

Fleksibilitas ini membuka peluang pengusaha untuk menetapkan upah serendah mungkin, dengan alasan efisiensi atau profitabilitas. Karena tidak wajib menggunakan acuan KHL, maka upah bisa jauh dari standar hidup layak.[126] Hilangnya kewajiban untuk menjadikan Kebutuhan Hidup Layak sebagai acuan pokok dalam penetapan upah minimum semakin memperlemah jaminan kesejahteraan pekerja, sebab standar pengupahan dapat ditentukan semata-mata berdasarkan pertimbangan biaya perusahaan.[127]

c. Diskriminasi dan Ketimpangan

Ada perbedaan nyata antara pekerja tetap dan pekerja Alih Daya meskipun menjalankan tugas yang sama. Perusahaan besar dan perusahaan kecil dalam hal memberikan gaji serta fasilitas, serta lokasi kerja antara daerah dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) tinggi dengan daerah yang memiliki UMP rendah. Kesenjangan dalam perlindungan antara pekerja tetap dan pekerja Alih Daya sangat terlihat. Pekerja tetap biasanya mendapatkan fasilitas yang lebih

---

[125] Nawawi, "Polemik Hubungan Kerja Sistem Alih Daya," *Jurnal Masyarakat Indonesia,* no. 1 (2013): 16 https://doi.org/10.14203/jmi.v39i1.306

[126] Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Alih Daya*," *Media Law and Sharia,* no. 1(2020): 51 http://dx.doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478

[127] Shelvi Rusdiana, Febri Jaya dan Evlyn Grace Simatupang, "Efektivitas Perlindungan Atas Upah Sebagai Hak Tenaga Kerja *Alih Daya* di Kota Batam," *Arbiter, no.* 2(2023): 291 https://doi.org/10.31289/arbiter.v5i2.2920

lengkap serta jaminan dalam pembangunan karier mereka, sedangkan pekerja Alih Daya cenderung menerima gaji yang lebih rendah dan berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak pasti. Perbedaan upah antara kedua kelompok ini bisa mencapai 20 hingga 30 persen. Selain itu, pekerja Alih Daya lebih rentan dipecat tanpa pemberian kompensasi yang memadai. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pengembangan mekanisme pengawasan yang lebih kuat serta peningkatan kemampuan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak yang sama antara kedua kelompok tersebut.[128]

5. Potensi Penurunan Kesejahteraan bagi Pekerja *Alih Daya*

Salah satu dampak negatif dari cara menentukan upah tenaga kerja Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah adanya risiko menurunnya kesejahteraan pekerja Alih Daya. Meskipun pemerintah memberikan perlindungan berupa program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) serta berbagai bentuk perlindungan hukum lainnya, dalam praktiknya hak-hak pekerja Alih Daya masih sering tidak diakui secara nyata dan program tersebut belum terlaksana secara merata.[129] Banyak perusahaan mempertahankan biaya tenaga kerja yang rendah dengan cara membatasi pengupahan, tunjangan, serta kepesertaan dalam program jaminan sosial bagi pekerja yang diupahkan secara Alih Daya.

---

[128] Joko Suyono, Miftakhul Huda, Niken Arief Rahayuana, "Analisis Hukum Terhadap Fenomena Alih Daya Dalam Perspektif Keadilan Sosial Dan Hak-Hak Pekerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/ Pdt.Sus-PHI/2019)," *JPeHI,* no. 1(2025): 67 https://doi.org/10.61689/jpehi.v6i01.743

[129] Rotua Yossina Warsida, dkk., "Evaluasi Program Prioritas Nasional: Kinerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan," *Pusbangjaknaker,* no. 2(2023): 11 https://doi.org/10.47198/pwp.v1i2-12

Dalam aspek hukum dan hubungan industrial, Alih Daya sering kali menyebabkan pelanggaran hak pekerja, seperti keterlambatan pembayaran upah, tidak terdaftar dalam program jaminan sosial (BPJS), serta ketidakjelasan tentang status pekerjaan. Masalah ini sering terjadi khususnya pada perusahaan kecil yang menyediakan layanan Alih Daya, karena kurangnya pengawasan ketat dari pemerintah.[130] Dalam hal jaminan pesangon, penurunan nilai pesangon akibat perubahan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi isu yang sangat penting, yang semakin memperkuat kerentanan pekerja, terutama di tengah meningkatnya jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK). Pesangon yang seharusnya berfungsi sebagai perlindungan sosial selama masa transisi justru kehilangan sebagian komponen pentingnya, seperti uang penggantian hak, yang sebelumnya dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hilangnya komponen tersebut tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pekerja yang terkena PHK, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian dan meningkatkan potensi konflik dalam hubungan industrial.[131]

Secara praktis, perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh di Indonesia masih dirasa kurang memadai, terutama dalam pelaksanaan sistem Alih Daya. Berbagai masalah terkait Alih Daya semakin beragam, mengingat penggunaan sistem Alih Daya kian banyak diterapkan di

[130] Sugiyono, H., dan Pardede, J, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Alih Daya Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja," *Al Qodiri, Sosial Dan Keagamaan*, no. 2(2021): 455 https://doi.org/10.53515/al qodiri.v19i2.4388

[131] Sitti Mutmainnah Syam, Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah, "Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia" *Jurnal Hukum Lex Generalis*, no. 5(2025): 15 https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032

berbagai sektor usaha.[132] Pekerja Alih Daya berhak sama mendapatkan perlindungan dari segala risiko yang mungkin timbul akibat pekerjaannya, terutama berkaitan dengan risiko kesehatan fisik, mental, sosial, moral, dan kesusilaan. Karena kemampuan fisik dan mental seorang pekerja sebagai manusia memiliki batas-batas tertentu dalam melakukan pekerjaan secara efektif, dan jika dipaksa melampaui batas tersebut, dapat menyebabkan kecelakaan fisik, kelelahan mental, serta menurunkan tingkat produktivitas.[133]

Undang-Undang Cipta Kerja belum memberikan perlindungan yang cukup terhadap pekerja Alih Daya dalam hal pengupahan. Justru, upah mereka semakin rentan ditekan, tidak sebanding dengan beban kerja atau sektor yang digeluti, serta jauh dari prinsip keadilan dan kesejahteraan yang seharusnya dijamin dalam konstitusi dan hukum ketenagakerjaan. Akibat perbedaan UMP antar daerah, pekerja di daerah dengan UMP rendah tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup layak. Alih Daya semakin memperparah situasi ini, karena pekerja di sektor bernilai tinggi bisa saja dibayar sama seperti di sektor biasa, tanpa mempertimbangkan risiko atau keahlian kerja.[134] Pekerja Alih Daya tidak memiliki kekuatan tawar seperti serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama, sehingga tidak bisa menuntut upah lebih tinggi atau menolak skema kerja yang

[132] Tio Theresia Sitanggang, R.A. Hotmartua Simanullang, Viony Ferencia, "Implikasi Praktik Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Aspek Hukum Dan Psikologis Pekerja/Buruh," *Jurnal Legislatif*, no. 1(2024): 52 https://doi.org/10.20956/jl.v8i1.35160
[133] Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim, Leli Joko Suryono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Alih Daya*," *Media Law and Sharia,* no. 1(2020): 57 http://dx.doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478
[134] Rosadari Berliana, Ani Wijayati,Paltiada Saragi, "Tinjauan Yuridis Alih Daya Di Indonesia: Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Uu Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Progresif,* no. 10(2024): 75 https://law.ojs.co.id/index.php/jhp/article/view/417?utm

merugikan. Hubungan kerja yang tidak langsung memperparah kondisi ini.[135] Maka dari itu perlu ada perhatian khusus terhadap pekerja Alih Daya dan memberika aturan yang jelas buat para pekerja Alih Daya tentang kontrak dan pengupahan yang bisa mensejahterakan para pekerja Alih Daya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan peraturan pelaksanannya, metode omnibus law ini cenderung lebih mendukung para pengusaha. Politik ekonomi menjadi lebih dominan dibanding hukum itu sendiri. Akibatnya, metode omnibus law ini justru dimanfaatkan secara salah, bukan untuk mencapai tujuan awal yaitu menyelesaikan tumpang tindih aturan atau mencapai harmonisasi yang sesuai dengan tujuan hukum. Dengan demikian, aturan tersebut hanya menciptakan kekuasaan yang berlebihan dari sektor politik dan ekonomi saja.[136]

B. Pengupahan Ideal yang Seharusnya diatur dalam Undang Undang Cipta Kerja Menurut Keadilan Islam

Pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja semestinya tidak hanya dipahami sebagai instrumen hukum yang bersifat teknis normatif, tetapi juga sebagai wujud komitmen negara dalam menegakkan prinsip keadilan sosial bagi seluruh pekerja. Dalam perspektif keadilan Islam sebagaimana dipaparkan oleh Murtadha Muthahhari, keadilan tidak berarti menyeragamkan hak atau imbalan bagi semua pekerja, melainkan memberikan upah sesuai dengan

[135] Tri Budiyono, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Alih Daya, Serta Problematika Implementasinya," *Refleksi Jurnal Ilmu Hukum*, no. 2(2021): 158 https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5.i2.p145-160

[136] Muhammad Ihsan Firdaus, "Metode Omnibus Law dalam Pembaharuan Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Perbandingan Negara Kanada, Amerika Serikat, Filipina dan Vietnam)," *Ius Quia Iustum*, no. 2(2023): 250 https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss2.art1

kadar kontribusi, tanggung jawab, serta kebutuhan dasar manusia untuk hidup layak.[137] Oleh karena itu, sistem pengupahan yang ideal dalam hukum ketenagakerjaan harus menjamin terpenuhinya hak pekerja tanpa diskriminasi, baik pekerja tetap maupun Alih Daya, sekaligus menghindarkan praktik kezaliman berupa pengurangan, penundaan, atau pemberian upah di bawah standar minimum. memasuki konsep keadilan dalam islam, bahwa pengupahan yang ideal berdasarkan sudut padangan murtadha muthahhari ada empat hal:

1. Keseimbangan

   Adil di sini berarti keadaan yang seimbang. Apabila kita melihat suatu sistem atau himpuanan yang memiliki beberapa bagian yang dibuat untuk tujuan tertentu, maka mesti ada sejumlah syarat, entah ukuran yang tepat pada setiap bagian dan pola kaitan antar bagian tersebut. Dengan terhimpunnya semua syarat itu, himpunan ini bisa bertahan memberikan pengaruhyang diharapkan darinya, dan memenuhi tugas yang telah diletakkan untuknya.[138]

   Hal ini tercermin dalam Pasal 88 ayat 1 UU No. 6 Tahun 2023, yang menegaskan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."[139] Misalnya, setiap masyarakat yang ingin bertahan dan mapan harus berada dalam keadaan seimbang, yaitu segala sesuatu yang ada di dalamnya harus muncul dalam proporsi yang semestinya, bukan dalam proporsi yang setara. Setiap masyarakat yang seimbang membutuhkan bermacam-macam aktivitas. Di antaranya adalah aktivitas ekonomi, politik, pendidikan, hukum, dan

[137] Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam," *Econetica,* no. 2(2019): 19 https://doi.org/10.0602/econetica.v1i2.86
[138] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 60
[139] Pasal 88 Ayat 1 Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

kebudayaan. Semua aktivitas itu harus didistribusikan di antara anggota masyarakat dan setiap anggota harus dimafaatkan untuk suatu aktivitas secara proporsional.[140]

Ketentuan ini menjadi dasar filosofis bahwa upah tenaga kerja Alih Daya harus mampu menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus menjaga keharmonisan dalam hubungan industrial. Maka dari itu dijelaskan bahwa pekerja Alih Daya seharusnya diberi upah sesuai proporsinya bukan disetarakan, oleh karena itu harus ada aturan yeng tertulis disetiap perusahaan Alih Daya untuk keadilan pengupahan tersebut. Tetapi dalam ketentuan tersebut tidak dijelaskan tidak dijelaskan secara khusus mengenai pengupahan tenaga kerja Alih Daya, karena dalam parktiknya terjadi ketimpangan upah antara pekerja tetap dengan para tenaga kerja Alih Daya.[141] Hal inilah yang membuat ada kekosongan hukum dan sejalan dengan prinsip keadilan Islam yang berdasarkan pada keseimbangan.

Dalam kamus besar bahasa indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang pada kebenaran, propoprsional. Adil dalam penentuan upah dalam ekonomi islam makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan, yakni:

(a). Adil bermakna Jelas dan Transparan, makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadits Nabi SAW bersabda : “Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a. bahwasanya Nabi SAW telah bersabda : Barang siapa menyewa seorang ajir,

[140] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 61
[141] Abdul Rohman, Ismail, Puguh Aji Hari Setiawan, “Perlidungan Hukum Pekerja Alih Daya Untuk Mewujudkan Nilai Keadilan,” *Yayasan Daarul Huda Kruengmane*, no. 2(2025): 723, https://doi.org/10.5281/zenodo.15783168

maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)". (HR. Abdul Razak). Dari hadits diatas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hal tata cara pembayaran upah, rasulullah SAW bersabda : "Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya". (HR. Abu Ya'la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi),

(b). Adil bermakna proporsional, makna adil sebagai suatu hal yang proporsional, dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rsulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utamanya agar mereka mampu memnuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Al-Qur'an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39. "Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang diusahakannya". (QS. An-Najm : 39). Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaanya. Layak Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparasi serta proporsionalitas ditinjau dari bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima.[142]

Keseimbangan sosial mengharuskan kita untuk memehartikan neraca kebutuhan. Lalu, kita mengkhususukan untuknya anggaran yang sesuai dan mengeluarkan sumber daya yang proporsional. Manakalah sudah sampai sini kita sudah menghadapi persoalan kemaslahatan, yakni kemaslahatan

[142] Nurasari dan Alan Yati, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian karena Sakit (Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) unit Mesuji)," *Iqtishad Sharia*, no. 2(2023): 45-47 https://journal.albadar.ac.id/index.php/iqtishadsharia/article/view/71

masyarakat disertai dengan kelangsungan hidup para pekerja Alih Daya secara keseluruhan dapat terpelihara. Hal ini lalu mendorong kita untuk memerhatikan tujuan-tujuan umum yang mesti dicapai. Seluruh alam berada dalam keadaan seimbang dan simetris. Kalau tidak, alam tidak dapat tegak dengan baik, tidak pula ada sistem, perhitungan, dan perjalanan tertentu didalamnya. Al-Quran menyatakan:

وَالسَّمَآءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيْزَانَۙ

"Dan Allah telah meninggikan langit dan dia telah meletakkan neraca (keadilan)" (QS. Ar-Rahman 55:7).[143]

Ketikan membahas ayat diatas, para ahli tafsir menyebutkan bahwa yang dimaksud oleh ayat itu adalah keadaan alam yang tercipta secara seimbang. Segala objek dan partikelnya telah diletakkan dalam ukuran yang semestinya. Tiap-tiap divisi diukur secara sangat cermat. Lawan keadilan, dalam pengertian ini adalah ketidakseimbangan bukan kezaliman. Karena itu, keadilan dengan pengertian ini berada diluar pembahasan kita. Banyak orang yang berupaya menjawab semua keraguan dalam keadilan ilahi dari prespektif keseimbangan dan ketidakseimbangan alam, sebagai ganti dari prespektif keadilan dan kezaliman. Mereka puas dan berusaha untuk puas dengan pandangan bahwa semua diskriminasi yang terjadi, baik disertai alasan ataupun tidak, dan semua kejahatan yang ada, sebenarnya merupakan keharusan dan keniscayaan bagi sistem alam yeng menyeluruh. Tidak

[143] Qur'an Kemenag, *"Al-Qur'an dan Terjemahan*", QS. AR-Rahman ayat 7

diragukan bahwa eksitensi objek tertentu merupakan keniscayaan bagi keseimbangan alam secara holistis.[144]

Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja dan sistem kerja Alih Daya, kutipan ini bisa dipahami bahwa "Lawan keadilan bukan kezaliman, tapi ketidakseimbangan." Artinya, jika kita melihat sistem ketenagakerjaan (misalnya Alih Daya), ketidakadilan yang dirasakan oleh pekerja bukan dilihat sebagai kezaliman moral (sengaja menindas), tapi sebagai bagian dari ketidakseimbangan sistem ketenagakerjaan. Misalnya, pekerja Alih Daya sering kali mendapat upah lebih rendah, keamanan kerja lebih lemah, dan hak-hak yang lebih terbatas dibanding pekerja tetap, padahal pekerjaan mereka bisa sama beratnya.[145] Dalam perspektif moral, ini bisa disebut "tidak adil" atau "kezaliman". Tapi dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja atau logika sistem ekonomi yang lebih luas, ini dianggap sebagai bagian dari "keseimbangan" pasar kerja. Banyak pihak (terutama pembuat kebijakan atau pengusaha) mencoba meyakinkan bahwa perbedaan perlakuan terhadap pekerja Alih Daya adalah hal yang wajar dan perlu demi efisiensi dan fleksibilitas perusahaan. Mereka melihatnya sebagai keniscayaan sistem, bukan sebagai ketidakadilan.[146]

Pada intinya dalam Undang-Undang Cipta Kerja perbedaan perlakuan terhadap pekerja Alih Daya dianggap bagian dari sistem ekonomi yang harus

---

[144] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, terj. A. Syamsuri, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 60

[145] Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya Pada Perusahaan Perbankan," Administrative Law & Governance Journal, no. 3(2020): 395, https://doi.org/10.14710/alj.v3i3.394 - 408

[146] Sela Nopela Milinum, "Problematika Fleksibilitas Alih Daya (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan," *Jurnal Hukum Lex Generalis,* no. 5(2022): 423, https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119

seimbang dan efisien, bukan sebagai bentuk kezaliman. Keadilan dipahami sebagai keseimbangan sistem, bukan semata-mata kesetaraan atau keadilan moral. Pihak yang pro terhadap Undang-Undang ini berusaha menerima dan membenarkan diskriminasi tersebut sebagai sesuatu yang "perlu" atau "tak terhindarkan" dalam sistem ekonomi modern.[147]

2. Persamaan dan Nondiskriminasi

Pengertian keadilan yang kedua adalah persamaan dan penafian terhadap diskriminasi dalam bentuk apapun. Ketika dikatak bahwa “Sifulan adalah orang adil”, yang dimaksudkan adalah bahwa fulan itu memandang semua individu secara sama rata, tanpa melakukan pembedaan dan pengutamaan dalam pengertian ini, keadilan sama dengan persamaan. Definisi keadilan seperti itu menuntut penegasan kalau yang dimaksud dengan keadilan keniscayaan tidak terjaganya beragam kelayakan yang berbeda-beda dan memandang segala sesuatu dan semua orang secara rata, keadilan seperti identik dengan kezaliman itu sendiri. Apabila tindakan memberi secara sama rata dipandang sebagai adil, maka tidak memberi kepada semua secara rata juga mesti dipandang sebagai adil. Anggapan umum bahwa kezaliman yang dilakukan secara sama rata kepada semua orang adalah keadilan berasal dari pola piker semacam ini. Adapun kalau yang dimaksud dengan keadilan adalah terpeliharanya persamaan pada saat kelayakan memang sama, pengertian itu

[147] Sonhaji, “Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya Pada Perusahaan Perbankan,” Administrative Law & Governance Journal, no. 3(2020): 394, https://doi.org/10.14710/alj.v3i3.394 - 408

dapat diterima. Sebab, keadilan meniscayakan dan mengimplikasikan persamaan seperti itu.[148]

Penelitian tentang moral dan keadilan dalam ekonomi Islam menegaskan bahwa unsur seperti transparansi, kejujuran, dan perlakuan adil tanpa diskriminasi adalah inti dari praktik ekonomi Islam yang benar.[149] Maka dari itu perlu adanya keseimbangan anatar kedual belah pihak dan tanpa ada dikriminasi. Keseimbangan antara Hak Pekerja dan Pengusaha dalam Perspektif Islam itu terdapat dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوَلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

"Saudara-saudara kalian adalah pekerja yang kalian sewa. Barangsiapa yang menjadikan saudaranya bekerja, maka berilah mereka makan dari apa yang kalian makan dan berilah pakaian dari apa yang kalian pakai." (HR. Bukhari).[150]

Hadis ini bukan hanya sebuah nasihat moral, melainkan juga fondasi etika kerja dan hubungan industrial dalam Islam. Rasulullah SAW menekankan bahwa pekerja bukanlah alat produksi semata, tetapi manusia yang setara secara martabat dengan pengusaha. Hak dasar pekerja, seperti

[148] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, terj. A. Syamsuri, (Bandung: Mizan, 2009), 62-63
[149] Siti Femilivia Aisyah, "Etika Bisnis Islam: Implementasi Prinsip Keadilan Dan Tanggung Jawab dalam Ekonomi Syariah," *El-Iqtishadi,* no. 1(2024): 55 https://doi.org/10.24252/eliqthisady.vi.46740
[150] Shahih, Diriwayatkan oleh Bukhari I/16, II/123-124 dan IV/125,

kesejahteraan hidup, makanan, dan pakaian, harus diperhatikan.[151] Kemudian, hubungan kerja dalam Islam didasari pada ukhuwah (persaudaraan), bukan eksploitasi. Prinsip keadilan islam keseimbangan, bukan kepentingan sepihak. Islam menolak dominasi salah satu pihak dalam hubungan kerja baik itu pengusaha maupun pekerja. Sebaliknya, Islam memerintahkan untuk Menunaikan hak pekerja tepat waktu dan dengan adil, termasuk upah, istirahat, dan perlindungan keselamatan.[152] Menghormati hak pengusaha, yakni hak untuk memperoleh laba dan mengelola usaha dengan fleksibilitas manajerial. Al-Qur'an Surah Al-Baqarah: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا

″Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.″[153]

Maksudnya, pengusaha tidak boleh membebani pekerja di luar batas, dan pekerja pun harus bekerja dengan jujur dan sesuai kemampuannya. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas besar bagi pengusaha, seperti dalam penetapan upah minimum berbasis pertumbuhan ekonomi daerah, Skema kontrak kerja yang lebih mudah diatur (PKWT), dan pengelolaan Alih Daya yang diperluas. Namun, tantangan keadilan muncul ketika fleksibilitas ini tidak diimbangi dengan perlindungan pekerja. Di sinilah konsep keseimbangan menurut Islam menjadi relevan Islam mengajarkan

[151] Admin Ma'had 'Aly An-Nur, "Hak-Hak Buruh dalam Islam," *Ma'had 'Aly An-Nur,* 5 Maret 2021, diakses 21 Agustus 2025 https://mahadannur.id/hak-buruh-dalam-islam/
[152] Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan Dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam," *Econetica,* No. 2(2019): 13 https://doi.org/10.0602/econetica.v1i2.86
[153] Qur'an Kemenag, *"Al-Qur'an dan Terjemahan*", QS. Al-Baqarah 286

bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab moral dan sosial pengusaha. Maka, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberi ruang fleksibel, tetap dibutuhkan kontrol terhadap praktik pengupahan yang adil dan perlakuan yang manusiawi. Undang-Undang Cipta Kerja cenderung bersifat pasar-sentris. Perspektif Islam mengimbau agar regulasi kerja tetap mengutamakan keberlanjutan hidup pekerja, bukan sekadar efisiensi bisnis.[154]

Dalam prespektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan ada layak. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.[155] Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan menajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya diperusahaan.[156]

jika keadilan diartikan sebagai persamaan dalam kelayakan, maka pekerja Alih Daya yang bekerja pada posisi, tanggung jawab, dan beban kerja

---

[154] Siti Inayatul Faizah, Tika Widiastuti, Kacung Marijan, Eka Puspa Dewi, dan Muhammad Nadif Baihaqi, "Discover Islamic Work Ethics Factors for Shaping Work Culture in Indonesia," *JEBIS: Journal of Islamic Economics and Business*, no. 2 (2024): 317–339 https://doi.org/10.20473/jebis.v10i2.60490

[155] Dr. Agus Wibowo, M.Kom, M.Si, MM., *Standarisasi Upah Minimum,* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2023), 28.

[156] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 18.

yang sama dengan pekerja tetap, seharusnya mendapatkan upah dan hak yang sama.[157] Ini sejalan dengan prinsip keadilan yang sebenarnya, bukan hanya keadilan semu (asal sama rata atau asal dibedakan). Namun, jika keadilan hanya dimaknai sebagai "semua harus sama rata", tanpa melihat jenis pekerjaan, tanggung jawab, atau durasi kontrak, maka itu bisa malah menjadi tidak adil bagi pihak lain. Undang-Undang Cipta Kerja mengakui Alih Daya, tapi tetap menekankan prinsip keadilan dan nondiskriminasi.[158] Berdasarkan teori tersebut keadilan bukan berarti semua harus selalu sama, tapi berarti sama jika kelayakannya memang sama. Maka, dalam konteks Alih Daya, jika dua pekerja (Alih Daya dan tetap) mengerjakan hal yang sama, maka membayar mereka secara berbeda tanpa alasan yang jelas adalah bentuk ketidakadilan atau diskriminasi.

3. Pemberian Hak Kepada Pihak yang Berhak

Pengertian ketiga ini keadilan ialah pemeliharaan hak-hak individu dan pembrian hak kepada setiap objek yang layak menerimanya. Dalam artian ini, kezaliman adalah pelenyapan dan pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Pengertian keadilan ini, yaitu keadilan sosial adalah keadilan yang harus dihormati didalam hukum manusia dan setiap individu benar-benar harus berjuang untuk menegakkannya. Keadilan dalam pengretian ini bersandar pada dua hal:

---

[157] Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Asas Keadilan," *Jurnal Yuridis*, no. 2(2017): 68 https://doi.org/10.35586/.v3i2.179

[158] Al Fath, Nada Syifa Nurulhuda, dan Virna Amalia Nur Permata, "Tinjauan Yuridis atas Kebijakan Alih Daya di Indonesia dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Hukum Statuta*, no. 2(2024): 63–73. https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027

Pertama, hak dan prioritas yaitu adanya berbagai hak dan prioritas sebagai individu bila kita bandingkan dengan sebagian lain. Misalnya, apabila seorang mengerjakan sesuatu yang membuahkan hasil, ia memiliki prioritas atas buah pekerjaanya.[159] Teori yang pertama hak dan prioritas yaitu adanya berbagai hak dan prioritas sebagai individu bila kita bandingkan dengan sebagian lain. Artinya tenaga kerja *outsorucing* berhak mendapatkan upah yang layak dan adil berdasarkan prinsipnya diantaranya:

a. Penetapan Upah Minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemeberlakuan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya.[160] Mengingat posisinya yang lemah, islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.

b. Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimumnya yang ditetapakan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsihnya terhadap

[159] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, terj. A. Syamsuri, (Bandung: Mizan, 2009), 63.
[160] Zulaikhah, "Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan," *Jurnal Jutisia Ekonomika,* no. 1(2022): 413 https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689

produksi.[161] Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengomsumsi semua barang produksi.[162]

c. Tingkat Upaya Sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberi perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaiknya menaikan upah yang melebihi batas tertunggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja yang naik dan turnnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja. Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum upah, penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari para pekerja. Disamping itu, jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak mengarah kepada batas tertinggi atas

[161] Zainol Fata, Paesol, "Analisis Konsep Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Ta'amul Journal of Islamic Economics,* no. 2(2023): 130 http://dx.doi.org/10.58223/taamul.v2i2.90
[162] Darmiati Darmiati, "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *El-Faqih,* no. 2(2025): 17 https://jurnal.stainusantara.ac.id/index.php/elf/article/view/169

sumbangsih pekerja terhadap produksi. Walaupun demikian, negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.[163]

Kedua, karakter khas manusia yang tercipta dalam bentuk manusia yang menggunakan sejumlah ide *i'tibari* tertentu sebagai alat kerja, agar dengan perantaraan alat kerja itu ia bisa mencapai tujuan-tujuannya. Ide-ide itu akan membentuk serangkaian gagasan *i'tibari* yang penentuannya bisa dengan perantara seharusnya. Intinya, agar tiap individu masyarakat bisa meraih kebahagiaan dalam bentuk yang lebih baik, semua hak dan prioritas itu mesti dipelihara. Pengertian keadilan manusia seperti itu diakui oleh kesadaran semua orang. Sedangkan titiknya yang bersebrangan adalah kezaliman yang ditolak oleh kesadaran semua orang.[164]

Konsep Islam tentang Pemberian Insentif Dalam ajaran Islam, keadilan dan penghargaan terhadap usaha manusia merupakan prinsip utama dalam hubungan kerja. Islam tidak hanya mendorong pemberian upah yang layak dan tepat waktu, tetapi juga menekankan pentingnya penghargaan terhadap produktivitas, dedikasi, dan peningkatan keterampilan pekerja.[165] Dalam konsep tersebut kita harus memberikan penghargaan atas usaha dan Keterampilan. Islam mengajarkan bahwa setiap usaha keras layak mendapatkan imbalan.[166] Hal ini terpaktub dalam firman Allah:

---

[163] Muhammad Baqir al-Sadr, *Iqtisaduna (Ekonomi Kita)*, (Jakarta: Lentera, 2001), 367–372
[164] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, terj. A. Syamsuri, (Bandung: Mizan, 2009), 63.
[165] Peni Indrawati, Fika Thusshoba Nurul Hidayah, "Pemberian Insentif dan Motivasi serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Psikologi Islam," *Fadzat,* no. 2(2021): 53 https://doi.org/10.58787/fdzt.v1i2.9
[166] Yono, Amie Amelia, "Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi," *Al-Infaq,* no. 1(2021): 132 https://doi.org/10.32507/ajei.v12i1.945

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ

"Dan bahwa seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm: 39).[167] Ayat ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kualitas kerja dan usaha manusia harus diakui, dihargai, dan diberi balasan yang sesuai. Dalam Islam, pemberian bonus atau insentif bukan sekadar tambahan sukarela, tetapi bentuk keadilan apresiatif. Pengusaha yang memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik sejatinya menjalankan etika Islam, bukan hanya kebijakan bisnis. Pemberian insentif menjadi cerminan keadilan dan motivasi moral. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja prinsip efisiensi dan peningkatan produktivitas menjadi landasan utama reformasi ketenagakerjaan.

Meski fokus utama adalah fleksibilitas pasar kerja, aspek insentif dan penghargaan kinerja juga memiliki ruang besar untuk dikembangkan ketentuan yang mendukung yaitu pengupahan berbasis produktivitas. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan regulasi turunannya, salah satu pendekatan dalam struktur dan skala upah adalah berdasarkan kompetensi, produktivitas, dan kontribusi individu.[168] Hal ini sejalan dengan prinsip Islam tentang keadilan proporsional, yaitu memberi lebih kepada yang bekerja lebih keras dan lebih terampil. Kemudian, Insentif sebagai Bagian dari Kompensasi Non-Upah. Dalam praktik ketenagakerjaan, bonus dan tunjangan kinerja dapat dimasukkan

[167] Qur'an Kemenag, *"Al-Qur'an dan Terjemahan*", QS An-Najm 39
[168] Ady Thea DA, "4 Ketentuan Penting dalam PP Pengupahan yang Patut Dicermati," *Hukum Online,* 13 April 2021, diakses 21 Agustus 2025, https://www.hukumonline.com/berita/a/4-ketentuan-penting-dalam-pp-pengupahan-yang-patut-dicermati-lt607549f6d1bd0

sebagai bagian dari kompensasi tambahan, yang memungkinkan pemberi kerja memberi penghargaan tanpa melanggar standar minimum. [169]

Memberikan insentif dan bonus kepada pekerja yang produktif dan terampil bukan hanya bentuk kebijakan ekonomi, tetapi juga manifestasi keadilan dan etika kerja yang tinggi. Ini sejalan dengan firman Allah dan sunnah Rasulullah yang mengapresiasi kerja keras dan profesionalisme. Di sisi lain, Undang-Undang Cipta Kerja menyediakan kerangka hukum yang cukup terbuka untuk mengakomodasi prinsip-prinsip ini. Namun, untuk lebih sempurna, pelaksanaannya harus diperkuat dengan regulasi perusahaan dan kesadaran moral pengusaha agar tidak semata-mata mengejar efisiensi, tetapi juga menjaga martabat dan kesejahteraan pekerja sebagaimana yang diajarkan oleh Islam.[170]

Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja Alih Daya berhak atas upah dan perlakuan yang adil, jika kelayakan dan kontribusinya setara. Undang-Undang Cipta Kerja membuka peluang Alih Daya (Alih Daya) untuk berbagai jenis pekerjaan, tapi tetap mengatur agar pekerja *Alih Daya* diberi hak-haknya secara layak, termasuk upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja tidak ada diskriminasi upah dan hak, jika pekerja Alih Daya mengerjakan pekerjaan yang sama seperti pekerja tetap.[171] Jika seorang pekerja Alih Daya

---

[169] Peni Indrawati, Fika Thusshoba Nurul Hidayah, "Pemberian Insentif dan Motivasi serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Psikologi Islam," *Fadzat,* no. 2(2021): 58 https://doi.org/10.58787/fdzt.v1i2.9

[170] Nur Annisa Pulungan dan M. Yarham, "Analisis Ekonomi Syariah tentang Sistem Upah bagi Tenaga Kerja di Kota Padangsidempuan," *Jebmak*, no. 3(2023): 588 https://doi.org/10.61930/jebmak.v2i3.308

[171] Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri, Kadek Agus Sudiarawan, "Efektivitas Pelaksanaan Alih Daya (Alih Daya) Pasca Uu Cipta Kerja Ditinjau Dari Prinsip Keadilan," *Jurnal harian Regional,* no. 3(2023): 410 https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i03.p11

bekerja dan berkontribusi sama dengan pekerja tetap, maka keadilan menuntut agar ia mendapat hak (termasuk upah) yang setara. Jika perusahaan membayar lebih rendah atau tidak memberi hak yang layak padahal pekerja Alih Daya sudah menjalankan tugas sesuai standar, maka itu disebut kezaliman karena haknya dirampas atau dikurangi dan itu bertentangan dengan prinsip keadilan sosial.[172]

4. Pelimpahan Wujud Berdasarkan Tingkat dan Kelayakan

Pengertian keadilan yang keempat ialah tindakan memelihara kelayakan dalam pelimpahan wujud dan tidak mencegah kelimpahan dan rahmat pada saat kemungkinan untuk mewujud dan menyempurna pada suatu itu telah tersedia. Pada bagian ini beliau akan menjelaskan bahwa pada sistem ontologis ini setiap maujud berbeda-beda dalam hal kemampuan menerima emanasi dan karunia dari sumber wujud. Semua maujud, pada tingkat wujud yang mana pun memiliki kelayakan khas terkait kemampuannya menerima emanasi tersebut. Dan mengingat zat ilahi yang kudus adalah kesempurnaan mutlak dan kebaikan mutlak yang senantiasa memberi emanasi, maka dia pasti akan memberi dan mustahil menahannya. Tetapi, dia hanya akan memberikan wujud atau kesempurnaan wujud kepada setiap maujud sesuai dengan yang mungkin diterimanya.[173]

Penjelasan dalam Konteks Undang-Undang Cipta Kerja Upah Pekerja Alih Daya. Dalam pengertian keadilan ini, disebutkan bahwa setiap maujud

---

[172] Delviola Azhara, Chatarina Dwi Agista, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Syntax Literate,* No. 5(2022): 5904 https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i5.7095

[173] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, terj. A. Syamsuri, (Bandung: Mizan, 2009), 65.

(yang ada) akan menerima emanasi/kebaikan sesuai dengan kelayakan dan kemampuannya. Jika kita terapkan pada dunia kerja, khususnya sistem Alih Daya Keadilan dalam pengupahan menurut Undang-Undang Cipta Kerja berarti bahwa setiap pekerja Alih Daya harus diberikan upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan tingkat kelayakan (kompetensi) yang dimilikinya.[174] Dalam perspektif Islam, konsep upah (Ujrah) memiliki landasan yang kuat dalam prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan, dan tanggung jawab sosial. Prinsip utama dalam sistem upah Islam adalah bahwa upah harus sesuai dengan nilai kerja yang dilakukan. Dalam bahasa Arab, upah disebut Ujrah. Secara istilah, upah adalah pemberian sebagai imbalan atas jerih payah seseorang, baik dalam bentuk imbalan di dunia maupun di akhirat.[175]

Jadi, keadilan ilahi menurut rumusan ini berarti bahwa setiap maujud mengambil wujud dan kesempurnaan wujudnya sesuai dengan yang layak dan yang mungkin untuknya. Para ahli hikmah (teosof) menyandangkan sifat adil kepada Allah Swt dalam pengertian yang sedang kita bicarakan sekarang ini, agar sejalan dengan (ketinggian) Zat Allah Swt dan menjadi sifat sempurna bagi-Nya. Begitu juga kezaliman yang mereka nafikan dari Allah Swt sebagai kekurangan bagi-Nya. Para teosof berkeyakinan bahwa sesuatu yang maujud tidak memiliki hak atas Allah, sedemikian sehingga pemberian hak itu merupakan sejenis pelunasan atau pelaksana kewajiban. Dan bila sudah

[174] Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri, Kadek Agus Sudiarawan, "Efektivitas Pelaksanaan Alih Daya (Alih Daya) Pasca Uu Cipta Kerja Ditinjau Dari Prinsip Keadilan," *Jurnal harian Regional,* no. 3(2023): 411 https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i03.p11
[175] Zainol Fata, Paesol, "Analisis Konsep Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Ta'amul Journal of Islamic Economics,* no. 2(2023): 130 http://dx.doi.org/10.58223/taamul.v2i2.90

dipenuhi Allah bisa dipandang adil karena dia telah melaksanakan segenap kewajiban-Nya. Maksudnya, keadilan-Nya berimplikasi bahwa kemurahan-Nya tidak tertutup bagi semua maujud semaksimal yang mungkin diraihnya.[176]

Perbedaan dengan konsep upah dalam istilah konvensional adalah bahwa upah dalam Islam lebih luas, mencakup aspek moral dan dimensi dunia serta akhirat. Pemberian upah dalam Islam hukumnya mubah (boleh), tetapi jika menyangkut hak seseorang sebagai mata pencaharian, maka menjadi wajib. Sebagai karyawan atau pegawai, kita memiliki amanah untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Allah swt berfirman: "Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut." (QS. Al Baqarah: 233). Rukun upah dalam Islam ini melibatkan dua pihak (pengupah dan pekerja), kesepakatan antara keduanya, serta pemberian imbalan berdasarkan manfaat yang diberikan. Upah harus dibayarkan sesuai dengan jenis pekerjaan dan tidak boleh ditunda-tunda, karena termasuk perbuatan aniaya. Ekonomi Islam juga melarang penggunaan riba dalam transaksi ekonomi, karena nilainya mewajibkan keadilan dan menghindari penzaliman untuk keuntungan pribadi.[177]

Proses penentuan upah dalam Islam didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kesesuaian, dan tanggung jawab sosial. Berbeda dengan sistem upah konvensional yang lebih terfokus pada faktor pasar dan negosiasi, sistem upah

[176] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*, terj. A. Syamsuri, (Bandung: Mizan, 2009), 65.
[177] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 8.

dalam Islam memiliki proses penentuan yang lebih terstruktur dan berasaskan pada prinsip-prinsip agama. Upah dalam Islam harus mencerminkan nilai kerja yang dilakukan oleh pekerja. Prinsip keadilan sangat ditekankan, di mana upah yang diberikan harus sesuai dengan usaha, waktu, dan kualitas kerja yang dihasilkan. Pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang layak dan adil. Dalam Islam, terdapat prinsip bahwa "orang yang bekerja berhak atas upahnya" Sistem upah dalam Islam juga menekankan tanggung jawab sosial bagi pengusaha atau majikan. Pengusaha memiliki kewajiban moral dan agama untuk memberikan upah yang memadai, tepat waktu, dan sesuai dengan kemampuan Perusahaan.[178]

Konsep keadilan Islam menurut penjelasan tentang upah yang adil dan layak (ujrah mutsil) merujuk pada prinsip bahwa setiap pekerja harus menerima imbalan yang setara dan wajar atas pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, tingkat keterampilan dan keahlian, dan kebutuhan hidup yang layak (KHL) bagi dirinya dan keluarganya.[179] Dalam Islam, "ujrah mutsil" berarti upah sepadan atau setara, yaitu imbalan yang sesuai dengan standar umum di masyarakat untuk pekerjaan serupa, dengan memperhatikan keadilan dan kesetaraan, bukan semata kesepakatan sepihak antara pemberi kerja dan pekerja.[180] Larangan Mengurangi Hak Pekerja dalam QS. Asy-Syu‘ara: 183, Allah melarang

[178] Asutay, Mehmet, and Gamze Karadag, “Islamic Perspectives on the Principle of Equity in Finance and Accounting,” *Journal of Business Ethics* 111, no. 2 (2012): 257–71.
[179] Rafika Chudriana Putri, Azhari Akmal Tarigan dan Yenni Samri Juliati, “Analsisis Konsep Al- Ujrah (Upah) dalam Ekonomi Islam: Pendekatan Tafsir Tematik,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,* no. 1(2023): 6 https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161
[180] Idwal. B, “Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam,” *Mizani,* no. 2(2014): 4 http://dx.doi.org/10.29300/mzn.v1i2.51

manusia mengurangi hak-hak orang lain, termasuk hak pekerja. Ini menegaskan bahwa memberikan upah rendah yang tidak mencukupi kebutuhan dasar adalah bentuk kezaliman (ketidakadilan) dalam Islam. Keadilan sebagai Prinsip Syariah dalam perspektif Islam, keadilan bukan hanya soal legalitas kontrak, tetapi juga menyangkut etika, tanggung jawab moral, dan keseimbangan sosial. Pekerja harus diberi upah yang mencerminkan nilai kerjanya, sehingga ia dapat menjaga harga diri, martabat, dan hidup dengan layak.

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Islam konsep KHL yang pernah menjadi dasar penetapan upah minimum di Indonesia selaras dengan prinsip Islam, yaitu memastikan pekerja dapat memenuhi pangan, sandang, papan, pendidikan, Kesehatan, biaya sosial-keagamaan, dan pengembangan diri. Namun dalam Undang-Undang Cipta Kerja, penetapan upah tidak lagi secara tegas berbasis KHL, sehingga dari sudut pandang keadilan Islam, ini dianggap belum memenuhi maqashid syariah (tujuan syariat), khususnya dalam menjaga jiwa, harta, dan kesejahteraan sosial.[181] Penjelasan konsep upah menurut keadilan Islam bahwa upah juga harus dibayar tepat pada waktunya berfokus pada aspek ketepatan waktu dalam pembayaran upah sebagai bagian penting dari keadilan. Islam sangat menghargai waktu dan hak pekerja, termasuk hak untuk segera mendapatkan imbalan. Konsep keadilan dalam

[181] Gilang Mei Durrotun Nasihah, Multifiah, "Tinjauan Upah Minimum Terhadap Pemenuhan Maqashid Syariah (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang)," *Jurnal Imiah Mahasiswa FEB,* no. 2(2016): 4-5 https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2098

pengupahan menurut Islam prinsip-prinsip keadilan Islam dalam pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Upah adil tidak hanya dilihat dari besarnya, tapi juga waktunya. Keadilan Islam tidak semata-mata diukur dari jumlah upah, tetapi juga dari cara dan waktu pemberiannya dan keterlambatan upah, meskipun jumlahnya layak, mengurangi nilai keadilan,

b. Penundaan upah itu sama dengan pelanggaran moral. dalam Islam, menunda upah tanpa alasan syar'i adalah bentuk kezaliman. Rasulullah bahkan menyamakan penundaan hak pekerja dengan perbuatan dosa (dalam beberapa riwayat lain),

c. Upah sebagai hak yang pasti, upah adalah hak pekerja yang melekat dan wajib diberikan, bukan bentuk belas kasihan atau sekadar imbalan sukarela. Oleh karena itu, Islam mewajibkan pemberi kerja untuk berdisiplin secara moral dan administratif. [182]

Dalam filsafat ontologis Islam sebagaimana dijelaskan oleh Murtadha Muthahhari, keadilan ilahi dipahami sebagai prinsip distribusi yang proporsional dan sesuai kelayakan. Allah memberikan karunia kepada setiap makhluk sesuai dengan kapasitas dan potensi masing-masing. Tidak ada makhluk yang dizalimi karena setiap pemberian didasarkan pada kelayakan hakiki, bukan penyamarataan. Prinsip ini dikenal sebagai keadilan ontologis di mana keadilan berarti memberi sesuai kadar yang layak diterima, bukan

[182] Zahro, Efa Habibatu, dan Iza Hanifuddin. "Konsep dan Penerapan Ujrah Al-Mitsli Menurut Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 21, no. 1 (2024): 75–92. https://doi.org/10.34001/jdeb.v21i1.3882

sekadar menyamaratakan perlakuan.[183] Prinsip ini dapat ditarik paralel dalam konteks ketenagakerjaan modern, khususnya dalam sistem pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Idealnya, negara dan pengusaha sebagai pemberi kerja memiliki tanggung jawab moral dan normatif untuk memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan beban kerja yang ditanggung. Ini mencerminkan semangat keadilan proporsional, bukan sekadar formal.[184]

Dalam konteks Alih Daya, keadilan menuntut agar pekerja *Alih Daya* yang melakukan pekerjaan serupa dengan pekerja tetap tidak diperlakukan secara diskriminatif dalam hal upah.[185] Sebagaimana dalam filsafat Islam dikatakan bahwa tidak ada yang dizalimi karena semua menerima sesuai kapasitasnya, maka dalam praktik ketenagakerjaan pun semestinya tidak boleh ada perbedaan upah yang semata-mata didasarkan pada status hubungan kerja, tetapi pada substansi pekerjaan yang dilakukan. Konsep *emanasi* (rahmat) dalam pemikiran Muthahhari mengisyaratkan bahwa pemberian (termasuk dalam bentuk upah atau kesejahteraan) harus terus mengalir selama penerima (pekerja) masih mampu menerimanya secara layak dan produktif. Dalam dunia kerja, hal ini berarti pekerja yang memikul tanggung jawab besar dan memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan nilai, harus memperoleh imbalan yang layak dan berkelanjutan.

---

[183] Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi Asas Pandangan Islam*, (Bandung: Mizan, 2009), 66.
[184] Wahyuni, Fitri. "Keadilan dalam Perspektif Ontologis Islam dan Implikasinya terhadap Sistem Pengupahan." *Jurnal Fikih Sosial dan Hukum Islam*, no. 1(2023): 33–47. https://doi.org/10.22373/ujhk.v4i1.8780
[185] Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Asas Keadilan," *Jurnal Yuridis,* no. 2(2017): 7 https://doi.org/10.35586/.v3i2.179

Dengan demikian, keadilan dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja semestinya dipahami bukan sekadar melalui pemberlakuan upah minimum, tetapi lebih jauh memastikan bahwa struktur dan skala upah mencerminkan kelayakan kerja secara riil. Pengaturan mengenai struktur skala upah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksananya, seharusnya menjadi instrumen untuk mewujudkan keadilan proporsional sebagaimana digariskan dalam prinsip-prinsip keadilan ontologis Islam.[186] Prinsip Penting dalam UU No. 6 Tahun 2023 Pekerja Alih Daya tetap berhak atas upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan kerja. Jenis pekerjaan Alih Daya harus ditentukan secara jelas, dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja wajib memastikan pekerjanya dibayar sesuai struktur upah perusahaan pengguna. Perusahaan pengguna tidak boleh mengalihkan pekerjaan utama kepada Alih Daya tanpa aturan yang jelas, sebagai bentuk keadilan agar Alih Daya tidak menjadi bentuk eksploitasi.

[186] Nabilla Umroh Yuliatul Korida, M. Muhsin, "Penetapan Upah dan Struktur Skala Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Antologi Hukum,* no. 2(2021): 5-6 https://doi.org/10.21154/antologihukum.v1i2.333

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Dampak dari pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 membawa perubahan signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja Alih Daya. Ada dampak positif dan negatif dalam penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Dampak positifnya adalah potensi kenaikan upah didaerah yang memungkinan indeks ekonominya naik dan restorasi pasal 64 yang sebelumnya dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang pertama. Kemudian dampak negatifnya Perubahan mekanisme penetapan upah minimum yang tidak lagi berbasis pada KHL (Kebutuhan Hidup Layak) dan dihapusya upah minimum sektoral menimbulkan ketidakpastian dan potensi ketidakadilan, terutama di tengah kenaikan biaya hidup. Ketentuan baru yang lebih fleksibel cenderung menguntungkan pengusaha namun melemahkan posisi pekerja, khususnya dalam hal perlindungan upah dan kompensasi. Hal ini bertentangan dengan amanat konstitusi yang menegaskan hak atas pekerjaan dan upah yang adil dan layak bagi setiap warga negara. Untuk itu perlu adanya perbaikan terhadap pasal di dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang bertentang dengan UUD 1945.
2. Pengupahan ideal yang seharusnya diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja menurut Murtadha Muthahhari mencakup keseimbangan, persamaan,

pemberian hak yang layak, dan distribusi berdasarkan kelayakan. Dalam konteks pekerja Alih Daya, ini berarti upah dan hak harus diberikan secara proporsional, nondiskriminatif, dan sesuai kontribusi kerja. Upah yang layak, transparan, dan tepat waktu merupakan bagian dari keadilan sosial yang wajib ditegakkan sesusai hukum Islam agar tidak terjadi eksploitasi terselubung dalam hubungan kerja modern.

B. Saran

Berdasarkan keseimpulan yang telah dipaparkan diatas, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak yang terlibat yakni Pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan Perusahaan Alih Daya dalam penelitian ini, meliputi:

1. Saran ini bertujuan mendorong sistem pengupahan yang adil, layak, dan manusiawi dalam kerangka UU Cipta Kerja
    a. Revisi Penetapan Upah Minimum Pemerintah perlu mengembalikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai komponen utama dalam penetapan upah minimum agar sesuai dengan realitas biaya hidup.
    b. Sanksi Tegas bagi Pengusaha perlu adanya sanksi administratif atau pidana bagi pengusaha yang tidak membayar upah tepat waktu atau melanggar hak pekerja.
    c. Perkuat Pengawasan Alih Daya Pemerintah harus menjamin pekerja Alih Daya menerima upah dan hak yang setara sesuai beban kerja mereka.
    d. Evaluasi Berkala Undang-Undang Cipta Kerja: Evaluasi dampak pengupahan harus dilakukan secara rutin dan objektif dengan melibatkan berbagai pihak.

2. Mendorong sistem pengupahan yang lebih adil dan manusiawi sesuai ajaran Islam serta memperkuat keberpihakan terhadap pekerja Alih Daya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Al-Sadr, Baqir, Muhammad, *Iqtisaduna (Ekonomi Kita)*. Jakarta: Lentera, 2001.

Armia, Siddiq, Muhammad, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum,* Banda Aceh: Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022.

Djokopranoto, Richardus, dan Richardus Eko Indrajit. *Konsep Manajemen* Alih Daya. t.tp.: t.p., t.t.

Fajar, Mukti, dan Yulianto Achmat. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Plajar, 2010.

Ghofur, Abdul, Ruslan. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.

Karim, Azwar, Adiwarman. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2008.

Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.

Libertus, Jehani. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

Marzuki, Mahmud, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.

Muthahhari, Murtadha. *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Islam*. Bandung: Mizan, 2009.

Riyanto, Sigit. *Kertas Kebijakan Catatan Kritis terhadap UU. No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Yogyakarta, Fakultas Hukum Gadjah Mada, 2020.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan edisi kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Samaloisa, W, Rinto. Alih Daya *Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik.* Malang: Media Nusantara Creative, 2016.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2005.

Suhardi, Gunarto. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Alih Daya*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2006.

Sulaiman, Abdullah. *hukum ketenagakerjaan atau perburuan.* Jakarta Timur: Yayasan Pendidikan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.

Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: Raja Grafindo Persada,2006.

Syamsudin, M. *Mahir Meneliti Permasalahan Hukum.* Jakarta: Kencana Prena Media Group, 2021.

Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008).

Wibowo, Agus. *Standarisasi Upah Minimum*. Semarang, Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 2024.

JURNAL

Adiwinarto, S., Mahardika, T. P. P., dan Leeavi, T. "Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *National Multidisciplinary Sciences*, no. 4(2024): 353 https://doi.org/10.32528/nms.v2i4.315

Agung, Prabhaputra, Anak, I Nyoman Putu Budiartha, dan I Putu Gede Seputra. "Sistem Alih Daya Dalam Hubungan Industrial di Indonesia (Alih Daya System in Industrial Relation in Indonesia)," *Analogi Hukum*, no. 1 (2019): 24 https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/

Alamsyah, Refki, Mohammad, Opan Satria Mandala, Ana Rahmatyar. "Implementasi Kebijakan Standar Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2025 oleh Perusahaan Di Kota Mataram," *Indonesia Berdaya,* no. 3(2025): 660, https://doi.org/10.47679/ib.20251142

Alanam, Muklis dan Armadani. "Legal Ambiguity Pengecualian Pembayaran Upah Minimum Bagi Pengusaha Mikro dan Kecil Pasca UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja," *Eksekusi*, no. 2(2025): 31 https://doi.org/10.55606/eksekusi.v3i2.1806

Alfiyani, Nur. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja", *An-Nizam,* no. 2(2020): 124 https://doi:10.44633/annizam.v14i2.318

Amin, Irvan, Rizal, Riska Ulfasari Dewi, Tegar Satrio W, "Omnibus Law antara Desiderata dan Realita", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, no. 2(2020): 203 https://doi.org/10.33059/jhsk.v15i2.2729

Anggreani, Nita. "Analisis Yuridis Formulasi Skala Penetapan Kenaikan Upah Minimum Provinsi (Ump) Dki Jakarta Tahun 2022," *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, no. 9(2025): 1255 https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/1027

Annisa, Pulungan, Nur, dan M. Yarham. "Analisis Ekonomi Syariah tentang Sistem Upah bagi Tenaga Kerja di Kota Padangsidempuan," *Jebmak*, no. 3(2023): 588 https://doi.org/10.61930/jebmak.v2i3.308

Apriliyani, Kadek. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Penghasilan Kerja Di Perusahaan-Perusahaan Di Indonesia," *Journal Wrmadewa,* no. 1(2024): 27, https://doi.org/10.55637/elg.4.1.9452.24-33

Arifin, Choirul. "Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Sebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Court Review*, no. 4(2022): 71 https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492

Arwini, Decy, Putu, Ni. "Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Vastuwidya* 3, no. 1 (2020); 52–59, https://doi.org/10.47532/jiv.v3i1.100.

Asutay, Mehmet, and Gamze Karadag. “Islamic Perspectives on the Principle of Equity in Finance and Accounting,” *Journal of Business Ethics* 111, no. 2 (2012): 257–71.

Azhara, Delviola, dan Chatarina Dwi Agista. “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja,” *Syntax Literate,* No. 5(2022): 5904 https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i5.7095

B, Idwal. “Upah dan Tenaga Kerja dalam Islam,” *Mizani,* no. 2(2014): 4 http://dx.doi.org/10.29300/mzn.v1i2.51

Berliana, Rosadari, dan Ani Wijayati,Paltiada Saragi. “Tinjauan Yuridis Alih Daya Di Indonesia: Perlindungan Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Uu Cipta Kerja,” *Jurnal Hukum Progresif,* no. 10(2024): 75 https://law.ojs.co.id/index.php/jhp/article/view/417?utm

Budiyono, Tri. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Alih Daya, Serta Problematika Implementasinya,” *Refleksi Jurnal Ilmu Hukum*, no. 2(2021): 158 https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5.i2.p145-160

Chadijah, Febrianna, dan Roy Valiant Salomo. “Analisis Kebijakan Pengupahan Pada Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Analisis: Kebijakan Pengupahan Negara Indonesia Dan Australia),” *Ministrate: Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah* 5, no. 2 (2023): 243–55, https://doi.org/10.15575/jbpd.v5i2.27759.

Chudriana, Putri, Rafika, Azhari Akmal Tarigan dan Yenni Samri Juliati, “Analsisis Konsep Al- Ujrah (Upah) dalam Ekonomi Islam: Pendekatan Tafsir Tematik,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,* no. 1(2023): 6 https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161

Collyn, Damanik, Daniel dan Rika Surianto Zaluk. “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Penetapan Besaran Upah Minimum Kota (Umk) Di Kota Pematangsiantar,” *Ekuilnomi,* no. 1(2021): 42 https://doi.org/10.36985/ekuilnomi.v3i1.529

Darmiati. “Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *El-Faqih,* no. 2(2025): 17 https://jurnal.stainusantara.ac.id/index.php/elf/article/view/169

Dewi, Sandra, Yanti, Novi. “Pengupahan Dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam,” *Econetica,* No. 2(2019): 13 https://doi.org/10.0602/econetica.v1i2.86

Dika, Putri, Harlapan, Daviera dan I Made Sarjana. “Perlindungan Hukum kpeada Pekerja Alih Daya Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison)”, (Universitas Udayana, 2021), https://doi.org/10.24843/JMHU.2021.v10.i03.p14

Eva, Marta, Sheila, Eirene. “Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pembatalan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Studi Kasus Dalam Putusan 11/G/2022/Ptun Jkt),” *Socius,* no. 12(2024): 58 https://doi.org/10.5281/zenodo.12145135

Faiz, Noor. “Korelasi Pengaturan Upah dengan Investasi di Indonesia,” *Jurnal Magister Hukum Udayana*, no. 3, (2018): 15 https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmhu/article/

Fata, Zainol, Paesol. “Analisis Konsep Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Ta’amul Journal of Islamic Economics,* no. 2(2023): 130 http://dx.doi.org/10.58223/taamul.v2i2.90

Fath, Al, Nada Syifa Nurulhuda, dan Virna Amalia Nur Permata. “Tinjauan Yuridis atas Kebijakan Alih Daya di Indonesia dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Hukum Statuta*, no. 2(2024): 63–73. https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027

Febrianti, Lidia, Thamrin Sambah, Puti Mayang Seruni. “Komparasi Alih Daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023,” *Jurnal USM Law Review,* no. 3(2023), 1202 http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i3.7965

Femilivia, Aisyah, Siti. “Etika Bisnis Islam: Implementasi Prinsip Keadilan Dan Tanggung Jawab dalam Ekonomi Syariah,” *El-Iqtishadi,* no. 1(2024): 55 https://doi.org/10.24252/eliqthisady.vi.46740

Feriyana, Winda. “Peran Dewan Pengupahan Dalam Rangka Penentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Di Kabupaten Oku Timur,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika,* no. 4(2018): 116 https://doi.org/10.31851/jmwe.v14i4.1996

Giovanni, Temmy, Amran, Manginsihi, Juan, T. Naukoko, dan Steeva Y. L. Tumangkeng. “Analisis Pengaruh Modal Manusia dan Upah Minimum Provinsi (UMP) terhadap Produktivitas Perekonomian Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, no. 4(2022): 10 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/40757/36467

Gunadhi, E. “Perencanaan Upah Insentif supaya Kinerja Optimal,” *Jurnal Kalibrasi*, no. 1(2022): 7, https://media.neliti.com/media/publications/186471-ID-perencanaan-upah-insentif-untuk-meningka.

Hafizh, Fadhurohman, Dean. “Analisis Praktik Alih Daya Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja”. *Jurnal Lemhannas RI*, no. 3(2022): 87, https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298

Ihsan, Firdaus, Muhammad. “Metode Omnibus Law dalam Pembaharuan Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Perbandingan Negara Kanada, Amerika Serikat, Filipina dan Vietnam),” *Ius Quia Iustum*, no. 2(2023): 250 https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss2.art1

Inayatul, Faizah, Siti, Tika Widiastuti, Kacung Marijan, Eka Puspa Dewi, dan Muhammad Nadif Baihaqi. “Discover Islamic Work Ethics Factors for Shaping Work Culture in Indonesia,” *JEBIS: Journal of Islamic Economics and Business*, no. 2 (2024): 317–339 https://doi.org/10.20473/jebis.v10i2.60490

Indrawati, Peni, Fika Thusshoba Nurul Hidayah. “Pemberian Insentif dan Motivasi serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Psikologi Islam,” *Fadzat,* no. 2(2021): 53 https://doi.org/10.58787/fdzt.v1i2.9

Irayadi, Muhamad. “Putusan Mahkmah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia,” *Jurnal Humaniorum,* no. 4(2024): 2, https://journal.elena.co.id/index.php/humaniorum

Korida, Umroh, Umroh, Nabilla, dan M. Muhsin. “Penetapan Upah dan Struktur Skala Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja,” *Antologi Hukum,* no. 2(2021): 5-6 https://doi.org/10.21154/antologihukum.v1i2.333

Koto, Ismail, dan Ida Hanifah, “Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja Alih Daya di Indonesia,” *Legalitas,* no. 2(2022): 194, http://dx.doi.org/10.33087/legalitas.v14i2.333

Kurnia, Tino, dan Aris Prio Agus Santoso, Widi Nugrahaningsih. “Analisis Implementasi Kebijakan Upah Minimum Di Karawang Pasca Penghapusan Umsk Dalam Perspektif Serikat Pekerja,” *Jurnal Label,* no. 1(2025): 478 https://ojs.udb.ac.id/label/article/view/5288/3587

Manika, Surya, Agus. “Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, no, 2(2022): 628–639, https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52010

Milinum, Nopela, Sela. “Problematika Fleksibilitas Alih Daya (Alih Daya) Pasca-Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum Lex Generalis,* no. 5(2022): 423, https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.119

Möhö, Hasaziduhu. “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan,” *Jurnal Panah Keadilan,* no. 2(2022): 122 https://doi.org/10.57094/jpk.v1i2.457

Nasihah, Durrotun, Mei, Gilang dan Multifiah. “Tinjauan Upah Minimum Terhadap Pemenuhan Maqashid Syariah (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang),” *Jurnal Imiah Mahasiswa FEB,* no. 2(2016): 4-5 https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2098

Nawawi. “Polemik Hubungan Kerja Sistem Alih Daya,” *Jurnal Masyarakat Indonesia,* no. 1 (2013): 16 https://doi.org/10.14203/jmi.v39i1.306

Nurasari, dan Alan Yati, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan terhadap Perhitungan Upah Pekerja Harian karena Sakit (Studi di Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA) unit Mesuji),” *Iqtishad Sharia*, no. 2(2023): 45-47 https://journal.albadar.ac.id/index.php/iqtishadsharia/article/view/71

Nurhayati, Siti. “Dampak Penghapusan Upah Minimum Sektoral terhadap Perlindungan Pekerja *Alih Daya*.” *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, no. 1(2023): 87, https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677

Nursalim, Ramadhani, Chairunnisa, dan Putri Leli Joko Suryono. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Alih Daya*,” *Media Law and Sharia,* no. 1(2020): 57 http://dx.doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478

Paramita, Rastri. “Menilik Upah Minimum dan Ketimpangan Pendapatan di Indonesia, Jurnal Budget: Isu Dan Masalah Keuangan Negara”, no. 2(2021): 184-200 https://doi.org/10.22212/jbudget.v6i2.115

Pratiwi, Budi, Wiwin. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Alih Daya* di Indonesia”, *Ius Quia Iustum*, no. 3 (2022): 662 https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9

Putri, Pradnyani, Indah, Gede, Luh, Ni Kadek Agus Sudiarawan. “Efektivitas Pelaksanaan Alih Daya (Alih Daya) Pasca Uu Cipta Kerja Ditinjau Dari Prinsip Keadilan,” *Jurnal harian Regional,* no. 3(2023): 411 https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i03.p11

Rafi, Muhammad, Alnanda. “Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Alih Daya terhadap Sistem Pengupahan pada PT. Mora Perkasa Mandiri”, (UIN Sunan Gunung Jati, 2023), https://digilib.uinsgd.ac.id/75325/

Ramadhani, Putri, Nursalim, Chairunnisa. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Alih Daya”, *Journal UMY,* no. 1(2020): 60, https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478

Risfa, Izzat, Nabiyla. “Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan,” *Masalah-Masalah Hukum*, no. 2(2023): 168 https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.163-173

Risfa, Izzati, Nabiyla. “Tinjauan Penetapan Upah Minimum2023: Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewanpengupahan,” *Masalah-Masalah Hukum,* no. 2(2023): 166 https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.163-173

Rohman, Abdul, Ismail, Puguh Aji Hari Setiawan. “Perlidungan Hukum Pekerja Alih Daya Untuk Mewujudkan Nilai Keadilan,” *Yayasan Daarul Huda Kruengmane*, no. 2(2025): 723, https://doi.org/10.5281/zenodo.15783168

Rusdiana, Shelvi, dan Febri Jaya dan Evlyn Grace Simatupang. “Efektivitas Perlindungan Atas Upah Sebagai Hak Tenaga Kerja *Alih Daya* di Kota Batam,” *Arbiter, no.* 2(2023): 291 https://doi.org/10.31289/arbiter.v5i2.2920

Sa’idah, Siti. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Alih Daya) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,2021), https://digilib.uinkhas.ac.id

Safitri, Rini. “Dampak Penghapusan UMSK terhadap Perlindungan Upah Buruh Sektor Alih Daya.” *Jurnal Hukum & Ketenagakerjaan*, No. 2(2021): 7 https://doi.org/10.6789/hkm.v6i01.873

Saleh, Didit. “Arah Barus Kebijakan Pengupahan,” *Kompas,* 3 Januari 2025, dikases 21 Agustus 2025, https://www.kompas.id/artikel/arah-baru-kebijakan-pengupahan

Santoso, Rohadi. “Upah Minimum Sektoral: Apa Itu dan Mengapa Penting ?,” *Hrmlabs,* 7 November 2024, diakses 20 Agustus 2025 https://hrmlabs.com/id/upah-minimum-sektoral-apa-itu-dan-mengapa-penting/

Sitanggang, Theresia, Tio, R.A. Hotmartua Simanullang, Viony Ferencia. “Implikasi Praktik Alih Daya Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Aspek Hukum Dan Psikologis Pekerja/Buruh,” *Jurnal Legislatif*, no. 1(2024): 52 https://doi.org/10.20956/jl.v8i1.35160

Sonhaji, “Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya Pada Perusahaan Perbankan,” Administrative Law & Governance Journal, no. 3(2020): 394, https://doi.org/10.14710/alj.v3i3.394 - 408

Sugiyono, H., dan Pardede, J. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Alih Daya Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja,” *Al Qodiri, Sosial Dan Keagamaan*, no. 2(2021): 455 https://doi.org/10.53515/al qodiri.v19i2.4388

Suhardin,Yohanes, dan Henny Saida Flora. “Eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi Pasca Disahkannya Undang-Undang Penetapan Perpu Cipta Kerja,” *Jurnal USM Law Review* 6, no. 1(2023): 320 https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i1.6307

Surya, Manika, Agus. “Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88 C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Komunikasi Hukum,* no. 2(2022): 635 https://doi.org/10.23887/jkh.v8i2.52010

Suryanto, Tri Imam Budi Santoso. “Dampak Kebijakan Alih Daya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Tenaga Kerja di Indonesia,” *Wajah Hukum,* no. 2(2024): 567 https://dpi.org/10.33087/wjh.v8i2.1486

Suryati, Suryati, Ramanata Disurya, dan Layang Sardana. “Tinjauan Hukum Terhadap Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja,” *Simbur Cahaya 28*, no. 2 (2021): 97 https://doi.org/10.28946/sc.v28i2.902

Suyanto, Heru, dan Andriyanto Adhi Nugroho. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Alih Daya Berdasarkan Asas Keadilan,” *Jurnal Yuridis,* no. 2(2017): 7 https://doi.org/10.35586/.v3i2.179

Suyoko, dan Mohammad Ghufron AZ. “Tinjauan yuridis terhadap sistem Alih Daya (Alih Daya) pada pekerja di Indonesia,” *Jurnal Cakrawala Hukum,* no. 1(2020): 106 http://dx.doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780

Suyono, Joko, dan Miftakhul Huda, Niken Arief Rahayuana. “Analisis Hukum Terhadap Fenomena Alih Daya Dalam Perspektif Keadilan Sosial Dan Hak-Hak Pekerja (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/ Pdt.Sus-PHI/2019),” *JPeHI,* no. 1(2025): 67 https://doi.org/10.61689/jpehi.v6i01.743

Syam, Mutmainnah, Sitti Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah. “Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh di Indonesia,” *Jurnal hukum Lex Generalis,* no. 5(2025): 14 https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032

Syam, Mutmainnah, Sitti, Munira, Hardiyanti Alimuddin dan Rezki Amaliah. “Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh di

Indonesia" *Jurnal Hukum Lex Generalis*, no. 5(2025): 15 https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1032

Taipah, Ipung, dan Ismail, Puguh Aji. "Optimalisasi Pengawasan terhadap Perusahaan yang Tidak MenerapkanUpahMinimumuntukMeningkatkanKesejahteraan Karyawan," *Jurnal Hukum Bisnis,* no. 4(2024): 2 https://doi.org/10.47709/hukumbisnis.v13i04

Wahyuni, Fitri. "Keadilan dalam Perspektif Ontologis Islam dan Implikasinya terhadap Sistem Pengupahan." *Jurnal Fikih Sosial dan Hukum Islam*, no. 1(2023): 33–47. https://doi.org/10.22373/ujhk.v4i1.8780

Winson, Patrick, dan Salim John, and Michael Hizkia. "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja." Jurnal Kewarganegaraan, no. 2(2023): 1607 https://doi.org/10.33756/eslaj.v6i3.29579

Yanti, Sandra, Dewi, Novi. "Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam," *Econetica,* no. 2(2019): 19 https://doi.org/10.0602/econetica.v1i2.86

Yetniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," *Jurnal Mimbar Hukum,* no. 1(2017): 84, https://doi.org/10.22146/jmh.16677

Yono, dan Amie Amelia. "Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi," *Al-Infaq,* no. 1(2021): 132 https://doi.org/10.32507/ajei.v12i1.945

Yossina, Warsida, Rotua. "Evaluasi Program Prioritas Nasional: Kinerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan," *Pusbangjaknaker,* no. 2(2023): 11 https://doi.org/10.47198/pwp.v1i2-12

Yusuf, Fikri. "Implementasi Praktik Pengupahan Pekerja *Alih Daya* Menurut Hukum Islam", (Universitas Lampung, 2022), https://digilib.unila.ac.id/

Yusuf, Mohamad. "Kajian Terhadap Pemberlakukan System *Alih Daya* Di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012," *Jurnal KA Pemda* 11, no. 6(2017): 115 https://stisipbantenraya.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/Kajian-Terhadap-PemberlakukanSystem-*Alih Daya*-Di-Indonesia-Pasca-Diterbitkannya-Peraturan-Menteri-Tenaga-Kerja-DanTransmigrasi-Republik-Indonesia-Nomor-19-Tahun-2012

Zahro, Efa Habibatu, dan Iza Hanifuddin. "Konsep dan Penerapan Ujrah Al-Mitsli Menurut Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 21, no. 1 (2024): 75–92. https://doi.org/10.34001/jdeb.v21i1.3882

Zuhri, Ahmad. *"*Konsep dan Implikasi Keadilan dalam Sistem Pengupahan di Indonesia," *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, no. 1(2024): 75–92 https://doi.org/10.23418/JDEDB.v5i2.2874

Zulaikhah. "Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan," *Jurnal Jutisia Ekonomika,* no. 1(2022): 413 https://doi.org/10.30651/justeko.v6i1.10689

UUD

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

WEBSITE

Aditya, Ryan, Nicholas, dan Diamanti Meiliana. "Data KSPI Sebut Undang-Undang Cipta Kerja Merugikan Kaum Buruh, Salah Satunya Soal Sistem Upah Murah," *Kompas,* 3 November 2020, diakses pada 16 Juli 2023 https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/10435741/kspi-sebut-uu-ciptakerja-merugikan-kaum-buruh-salah-satunya-soal-sistem?page=all

An-Nur, 'Aly, Ma'had ,Admin. "Hak-Hak Buruh dalam Islam," *Ma'had 'Aly An-Nur,* 5 Maret 2021, diakses 21 Agustus 2025 https://mahadannur.id/hak-buruh-dalam-islam/

Cahyono, S. Kahar, "Tantangan Pengupahan di Indonesia," *koeran Perjoeangan,* 17 September 2024, diakses 20 Agustus 2025, https://www.koranperdjoeangan.com/tantangan-pengupahan-di-indonesia/

DA, Thea, Ady. "4 Ketentuan Penting dalam PP Pengupahan yang Patut Dicermati," *Hukum Online,* 13 April 2021, diakses 21 Agustus 2025, https://www.hukumonline.com/berita/a/4-ketentuan-penting-dalam-pp-pengupahan-yang-patut-dicermati-lt607549f6d1bd0

Evandio, Akbar. "Penghapusan UMSK dan UMK Bersyarat Berpotensi Rugikan Buruh," *Bisnis,* 8 Oktober 2020, diakses 20 Agustus 2025 https://ekonomi.bisnis.com/read/20201008/12/1302491/penghapusan-umsk-dan-umk-bersyarat-berpotensi-rugikan-buruh?utm

Konstitusional-KEPAL, Hak, Pembela, Komite. "MK Putuskan UU Cipta Kerja Cacat Formil dan Inkonstitusional," *Indonesia for Global Justice,* 9 Desember 2023, diakses 21 Agustus 2025, https://igj.or.id/2023/12/09/mk-putuskan-uu-cipta-kerja-cacat-formil-dan-inkonstitusional-2/

Mantelan, Vitorio, dan Dani Prabowo. "Dihapus UU Ciptaker, MK Wajibkan Lagi Upah Minimum Sektoral," *Kompas,* 1 November 2024, diakses 19 Agustus 2025, https://nasional.kompas.com/read/2024/11/01/12252571/dihapus-uu-ciptaker-mk-wajibkan-lagi-upah-minimum-sektoral?page=all

Rengganis, taufan, M. "Menaker Ungkap Sederet Masalah Alih Daya, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas", *tempo,* 8 Mei 2025, diakses 1 Juli 2025, https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-Alih Daya-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415#goog_rewarded

Rizal, Gustav, Jawahir, dan Rizal setyo Nugroho. “Ketentuan Upah di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, Apa Bedanya? Undang-Undang Cipta Kerja Apa Bedanya”, *Kompas,* 4 November 2020, diakses 16 Juli 2023, https://www.kompas.com/tren/read/2020/11/04/162000665/ketentuan-upah-di-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-apa-bedanya-?page=all

Rizki, Januar, Mochamad. “Pengamat Ketenegakerjaan: UU Cipta Kerja, Perusahaan dapat Sesuaikan Jam Kerja dengan Kebutuhan Produksi,” *Hukum Online,* 2 Mei 2023, diakses 21 Agustus 2025, https://www.hukumonline.com/berita/a/pengamat-ketenegakerjaan--uu-cipta-kerja--perusahaan-dapat-sesuaikan-jam-kerja-dengan-kebutuhan-produksi-lt6450fe751f780/?utm

Simanjuntak, Artha, Dua, Surya. “Untung-Rugi Buruh jika Undang-Undang Cipta Kerja Diberlakukan”, *Bisnis*, Maret 2023, diakses 1 Juni 2023, https://kabar24.bisnis.com/read/20230322/15/1639744/untung-rugi-buruh-jika-uu-cipta-kerja-diberlakukan

Tim, “Melihat Beda Aturan Upah di Perppu Ciptaker dengan UU Ketenagakerjaan,” *CNN Indonesia*, 03 Januari 2023, diakses pada 2 juni 2023, https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230102184927-92-895204/melihat-beda-aturan-upah-di-perppu-ciptaker-dengan-uu-ketenagakerjaan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Moh. Mahrus Fikri
Tempat/Tanggal Lahir	: Lamongan, 01 Desember 2000
Alamat	: Jl. Garuda RT 07/RW 01, Banyubang, Solokuro, Lamongan
Emai	: mahrusganteng01@gmail.com
No. Hp	: 082230113126

Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Nama Instasi	Tahun
1.	SD/MI	MI Nurul Hidayah banyubang	2010-2015
2.	SMP/MTS	MTS 16 Ma'arif Nurul Hidayah	2015-2017
3.	SMA/MA	MAN 1 Lamongan	2017-2019
4.		Universitas Islam Negeri Maulan Malik Ibrahim Malang	2019-sekarang