TINJAUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UPAH PEKERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

Zhefira Nur Fatimah

NIM: 224102020014

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

FAKULTAS SYARIAH

2026

TINJAUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UPAH PEKERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh:

Zhefira Nur Fatimah

NIM: 224102020014

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2026

TINJAUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UPAH PEKERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

Zhefira Nur Fatimah

NIM. 224102020014

Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Freddy Hidayat, S.H.,M.H.
NIP. 198808262019031003

TINJAUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP UPAH PEKERJA *OUTSOURCING* DI INDONESIA

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 01 Juli 2026

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Yudha Bagus Tunggala Putra, M.H.	**H. Rohmad Agus Solihin, S.H.I.,M.H.**
NIP. 19880419 201903 1 002	NIP. 19820822 200910 1 002

Anggota :

1. Dr. H. Martoyo, S.H.I., M.H. ( )
2. Freddy Hidayat, M.H. ( )

Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Wildani Hefni, M.A
NIP. 197911072018011004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MOTTO

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُواْۚ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Artinya: "Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dn mereka tidak dirugikan." (Qs. Al-Ahqaf: 19)[*]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[*] Jajasan Penjelenggara Penterdjemah/Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan,* (Jakarta Timur: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019). 402.

PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim. Alhamdulillahi rabbil alamin segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat taufik dan hidayahnya yang tak terhingga. Berkat bantuan dan izin-Nya, peneliti akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Selanjutnya, skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Ahmad Mustain dan Ibu Nur Hidayah yang senantiasa selalu mengingiri penulis dengan doa. Terimakasih karena tidak lelah mengusahakan pendidikan penulis sampai terselesaikannya penulisan skripsi ini serta terimakasih atas dukungan dan fasilitas yang selalu penulis terima sehingga penulis tidak pernah takut untuk mencoba.
2. Kepada kakak-kakak tersayang, Fina Fitriyatin Nahwiyah, Ghaitsa Zahira Shofa, dan M. Ali Wafa terimakasih atas semua bantuan, dukungan, semangat yang diberikan kepada penulis sehingga proses belajar penulis selama perkuliahan terasa mudah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Zhefira Nur Fatimah, 2026 : *Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Pekerja Outsourcing Di Indonesia*

Kata Kunci: Undang-Undang Cipta Kerja, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Upah, *Outsourcing*.

Adanya penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya praktik *outsourcing* yang berisiko mengalami problematika terkait upah karena adanya hubungan kerja dengan pihak ketiga dan posisi pekerja yang lemah dalam hal kesepakatan. Oleh karena itu penelitian ini dikaji untuk melihat apakah aturan pengupahan dalam undang-undang cipta kerja terdapat kesesuaian dengan prinsip *ujrah* dalam akad *ijarah*.

Skripsi ini mengkaji mengenai fokus penelitian: 1. Bagaimana prinsip pengupahan pekerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah? 2. Bagaimana mekanisme pengupahan (*ujrah*) *outsurcing* dalam Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah? 3. Bagaimana relevansi konsep dalam undang-undang cipta kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan *(ujrah)* pekerja *outsourcing*?

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mendeskripsikan prinsip pengupahan pekerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah 2. Untuk mendeskripsikan mekanisme pengupahan (*ujrah*) *outsurcing* dalam Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah 3. Untuk memahami relevansi konsep dalam undang-undang cipta kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan *(ujrah)* pekerja *outsourcing*

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif *(legal research)* berbasis kepustakaan menggunakan pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konseptual, serta pendekatan komparatif untuk menggali informasi faktual terkait isu yang diteliti. Pendekatan tersebut diperlukan guna menemukan penyelesaian terhadap permasalahan hukum yang sedang dikaji.

Penelitian ini sampai pada kesimpulan: 1. Prinsip pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap hak pekerja atas upah. 2. Mekanisme pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan KHES mengutamakan kejelasan hubungan kerja, kepastian pembayaran upah, serta pemenuhan hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. 3. Konsep pengupahan dalam KHES dalam akad *ijarah* berkaitan dengan sistem pengupahan pekerja outsourcing sebagai landasan memperkuat pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja melalui prinsip keadilan, amanah, dan *ujrah al-mitsli,* apabila dilakukan perubahan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil alamin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.). Proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik berkat dukungan, doa, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh hormat dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A. Selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, S.H.I., M.A. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang telah memberikan arahan, serta fasilitas selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Syariah.
3. Ibu Dr. Hj. Busriyanti, M.Ag. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang memberikan dukungan dan pelayanan akademik sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
4. Bapak Sholikul Hadi, S.H.,M.H. Selaku Ketua Jurusan Hukum Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember. Yang memberikan bantuan, arahan kepada penulis mulai dari awal pengajuan judul hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Fathor Rahman, M.Sy. Selaku Sekretaris Jurusan Hukum Islam Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Yang memberikan bantuan, arahan kepada penulis mulai dari awal pengajuan judul hingga menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Freddy Hidayat, M.H. Selaku Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember sekaligus Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bantuan, Arahan, serta bimbingan dengan penuh kesabaran sejak awal hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Junaidi, S.Pd., M.Ag. selaku dosen DPA yang telah sabar dalam membimbing saya dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan
8. Seluruh Dosen Fakultas Syariah beserta staf Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu tanpa mengurangi rasa hormat.
9. Almamater peneliti Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Jember, 12 Mei 2026

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**

MOTTO iv

PERSEMBAHAN v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Fokus Penelitian 8

C. Tujuan Penelitian 8

E. Definisi Istilah 10

F. Sistematika Pembahasan 13

BAB II KAJIAN PUSTAKA 16

A. Penelitian Terdahulu 16

B. Kajian Teori 24

BAB III METODE PENELITIAN 43

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 43

B. Sumber bahan hukum 45

C. Teknik pengumpulan bahan hukum 46

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Analisis Bahan Hukum 47

BAB IV PEMBAHASAN..... 48

A. Prinsip Pengupahan Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah..... 48

B. Mekanisme pengupahan (*ujrah*) pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah 60

C. Relevansi Konsep UU Cipta Kerja dan KHES terhadap Sistem Pengupahan Pekerja *Outsourcing* 80

BAB V PENUTUP..... 95

A. Kesimpulan 95

B. Saran..... 96

DAFTAR PUSTAKA..... 98

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No Uraian Hal
2.1 Penelitian Terdahulu 21
4.1 Perbandingan Karakteristik 78
4.2 Relevansi 87

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi mendorong setiap perusahaan untuk terus memperbaiki kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi dalam seluruh aktivitas operasionalnya. Tingginya tingkat persaingan yang terjadi di berbagai sektor usaha menuntut perusahaan agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah, baik yang berkaitan dengan kondisi ekonomi, kemajuan teknologi, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, perusahaan tidak cukup hanya berfokus pada penyediaan produk atau layanan yang berkualitas, tetapi juga perlu menerapkan pengelolaan biaya operasional yang tepat dan terkendali. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya serta meningkatkan keberlanjutan usaha di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif.[1]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan efisiensi operasional adalah penggunaan sistem *outsourcing* atau alih daya. Melalui sistem ini, sebagian pekerjaan diserahkan kepada pihak ketiga yang secara khusus menyediakan dan mengelola tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Penerapan *outsourcing* dianggap mampu memberikan berbagai manfaat, seperti menyederhanakan pengelolaan sumber daya manusia,

[1] Lalu Adi Adha, "Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020) https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49.

mengurangi tanggung jawab administratif perusahaan, serta memberikan kesempatan bagi manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada aktivitas inti yang menjadi fokus utama bisnis. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan efisiensi dan fleksibilitas kerja, praktik *outsourcing* terus mengalami perkembangan dan telah menjadi bagian penting dari strategi pengelolaan tenaga kerja yang digunakan oleh berbagai perusahaan di Indonesia.[2]

Mengacu pada pendapat mengenai definisi *outsourcing* sebagaimana menurut Amin Widjaja Tunggal berpendapat bahwa *outsourcing* merupakan kegiatan memindahkan tugas atau layanan yang semula ditangani secara internal oleh perusahaan kepada pihak ketiga.[3] Langkah ini memiliki tujuan untuk mengurangi beban biaya operasional, memungkinkan perusahaan memusatkan perhatian pada kegiatan inti bisnis, serta memanfaatkan keahlian eksternal yang tidak dimiliki secara internal.[4] Sistem kerja alih daya *(outsourcing)* telah menjadi bagian dari perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama sebagai strategi perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga kerja. Meskipun demikian, pelaksanaannya sering kali memunculkan persoalan hukum, seperti salah satunya hak atas upah yang layak.[5]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[2] Aina Putri Ayu and Nikmah Dalimunthe, *"*Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan,*" Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 2.

[3] I Nyoman Putu Budhiartha, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan, Kepastian Hukum*, (Malang : Setara Press, 2016). 13.

[4] Al Fath et al., "Tinjauan Yuridis atas Kebijakan Outsourcing di Indonesia dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Hukum Statuta* 3, no. 2 (2024): 63–73, https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027.

[5] Laksanto Utomo, "Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Lex Publica*, Vol. 1, No. 1 (Nopember 2014),3.

Upah merupakan hak mendasar bagi setiap pekerja yang memiliki peranan penting dalam menjamin kelangsungan hidup serta kesejahteraan tenaga kerja. Dalam hubungan kerja, upah tidak hanya dipahami sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan pekerja.[6] Sebagai wujud perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia, negara memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak atas upah melalui pengaturan hukum yang berkeadilan.

Jaminan atas hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 khususnya dalam Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan " Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".[7] serta Pasal 28D ayat (2) menyatakan " Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".[8] Ketentuan tersebut menegaskan bahwa keadilan dalam pemberian upah merupakan perintah dari konstitusi yang wajib diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.[9]

Sebagai bentuk implementasi pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur berbagai aspek hubungan kerja termasuk pengupahan dan penggunaan tenaga alih daya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6 Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, (Depok : Rajawali Pers, 2020). 15.

7 Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

8 Setneg RI. UUD Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

9 Hasaziduhu, "Hakikat Upah dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Panah Keadilan,* Vol. 1 No. 2, (Agustus 2022). 10.

(*outsourcing*)[10]. seiring perkembangan ketenagakerjaan, regulasi tersebut mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang mana Undang-Undang ini memberikan fleksibilitas lebih dalam sistem *outsourcing* dengan menghapus dan mengubah beberapa ketentuan sebelumnya seperti dengan dicabutnya Pasal 64 dan 65 serta amandemen Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan harapan mampu melindungi pekerja sekaligus mendorong pertumbuhan investasi.[11]

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai undang-undang menandai adanya penyesuaian kebijakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Regulasi ini hadir sebagai upaya pemerintah untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pertumbuhan ekonomi nasional dan pemenuhan prinsip keadilan sosial bagi para pekerja. Dalam ketentuan terbaru tersebut, pengaturan mengenai sistem alih daya mengalami perubahan yang cukup signifikan, terutama melalui revisi terhadap Pasal 64 dan Pasal 66 serta penghapusan Pasal 65. Perubahan itu menyebabkan tidak lagi adanya klasifikasi khusus terkait bentuk perjanjian kerja alih daya. Hubungan kerja dalam praktik *outsourcing* dapat dilakukan baik melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tanpa adanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[10] Dinar Wahyuni, *"*Posisi Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang*," Aspirasi 2*, no. 2 , 3. https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i2.438.

[11] Dean Fadhurrohman Hafizh, *"*Analisis Praktik Outsourcing dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*"*, *Jurnal Lemhannas RI*, Vol. 10, No. 3. 9.

pembatasan yang tegas mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.[12]

Perubahan ketentuan mengenai sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah menimbulkan implikasi yang cukup besar terhadap dinamika hubungan industrial di Indonesia. Dari perspektif dunia usaha, kebijakan tersebut memberikan fleksibilitas yang lebih luas kepada perusahaan dalam mengatur dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Fleksibilitas ini dipandang mampu meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat daya saing perusahaan, mendukung peningkatan investasi, serta memungkinkan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja secara lebih adaptif. Namun aturan ini memberikan fleksibilitas kepada Perusahaan terhadap pekerja *outsourcing* untuk mendapatkan tenaga kerja dengan keterampilan atau spesialisasi tertentu tanpa harus merekrut secara langsung. Hal ini berpotensi mengurangi hak-hak pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan dan manfaat yang sama seperti pekerja tetap, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan ketidakamanan kerja.[13]

perubahan regulasi tersebut juga memunculkan sejumlah kekhawatiran terkait aspek perlindungan pekerja *outsourcing* yng memiliki potensi berdampak pada berkurangnya kepastian kerja, lemahnya posisi tawar pekerja, ketidakjelasan pengembangan karier, serta meningkatnya risiko ketidakadilan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[12] Lidia Febrianti, "Komparasi alih daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023", *Jurnal USM Law Review*, Vol. 6, No. 3, (Tahun 2023), 3.

[13] "Outsourcing Dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023: Harapan Dan Tantangan," Analisadaily.Com, accessed July 11, 2026, https://analisadaily.com:443/berita/baca/2024/06/05/1052979/outsourcing-dalam-perspektif-uu-ketenagakerjaan-no-6-tahun-2023-harapan-dan-tantangan/.

dalam pemenuhan hak-hak normatif, termasuk hak untuk memperoleh upah yang layak.[14]

Di samping itu, ketentuan yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan pelaksanaan *outsourcing* juga diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 sebagai perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, hingga pemutusan hubungan kerja. Keberadaan berbagai regulasi tersebut secara yuridis menjadi dasar hukum dalam menjamin perlindungan terhadap pekerja di Indonesia. Pengaturan tersebut tidak hanya memberikan kepastian hukum bagi hubungan kerja, tetapi juga menegaskan kewajiban pemenuhan hak tenaga kerja, khususnya terkait pemberian upah yang layak, adil, dan sesuai dengan prinsip perlindungan ketenagakerjaan. Dengan adanya ketentuan tersebut, pemerintah berupaya menciptakan hubungan industrial yang lebih seimbang antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam praktik ketenagakerjaan.[15]

Sebagaimana penjelasan oleh Menteri Ketenagakerjaan Yassierli pada tanggal 9 Desember 2024 di kantor Kemnaker, Jakarta dalam berita Tempo menyatakan sistem alih daya memang sering menimbulkan masalah seperti tidak adanya jenjang karier yang nyata, upah sering di bawah UMP/UMK meskipun kontrak sesuai standar, PHK yang tidak pasti dan perlindungan sosial

[14] Anggreany Haryani Putri, "Analisis Implementasi Kebijakan Pekerja Alih Daya UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 Pasal 66 dan Pasal 81", *Jurnal Hukum Pelita*, Vol. 5 No. 1 (November 2024). 9. https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH

[15] Endeh Suhartini, *Hukum Ketenagakerjan dan kebijakan upah*, (Depok: Rajawali Press, 2020), 21.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

yang lemah.[16] Jika dilihat dari sudut pandang keadilan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* masih belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip keadilan yang diamanatkan dalam konstitusi. Prinsip ini menuntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta pemberian perlakuan yang layak kepada setiap pekerja tanpa adanya perbedaan atau diskriminasi.[17]

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan kerja antara pekerja dengan penerima kerja dipandang sebagai akad yang harus didasari oleh prinsip keadilan, kerelaan kedua belah pihak *(antaradin),* serta pemenuhan hak dan kewajiban secara seimbang. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pembahasan ketenagakerjaan dikenal dengan akad *ijarah* yaitu akad sewa-menyewa jasa. Dalam konteks ini, pekerja (*ajir*) menyewakan jasanya kepada pengguna (*musta'jir)* dengan kompensasi berupa upah (*ujrah*) yang harus ditentukan secara adil dan transparan. Prinsip-prinsip syariah dalam akad *ijarah* menekankan adanya kerelaan (*antaradin*), keadilan (*al-adl*), transparansi (*amanah)*, dan larangan terhadap eksploitasi (*zulm*).[18] Dengan demikian, sistem pengupahan tidak hanya dilihat dari aspek hukum formal, tetapi juga dari nilai-nilai etika dan moral yang menjunjung tinggi keadilan bagi kedua belah pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[16] Menaker "Ungkap Sederet Masalah *Outsourcing*, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas" tempo.co, Tempo, Mei 06.25 WIB 2025, https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-*outsourcing*-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415.

[17] Agus Wibowo, *Hukum Perburuhan* (Semarang : Universitas STEKOM, 2024), 31.

[18] Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari klasik hingga kontemporer*, (Malang : UIN Maliki Press, 2018), 22.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji apakah pengaturan upah bagi pekerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja secara normatif telah sesuai dengan prinsip pengupahan dalam akad *ijarah*.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana prinsip pengupahan pekerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah?
2. Bagaimana mekanisme pengupahan (*ujrah*) *outsurcing* dalam Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah?
3. Bagaimana relevansi konsep dalam undang-undang cipta kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan *(ujrah)* pekerja *outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan penjabaran mengenai arah yang hendak dicapai dalam pelaksanaan penelitian. Tujuan tersebut harus disusun berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.[19] Berpijak pada rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan prinsip pengupahan pekerja *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[19] Team Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Khas Jember* (Jember: Uin Khas Jember, 2024) 30.

2. Mendeskripsikan mekanisme pengupahan (*ujrah*) pekerja *outsourcing* dalam Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
3. Memahami relevansi konsep dalam undang-undang cipta kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan *(ujrah)* pekerja *outsourcing*

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak yang didapatkan dari sebuah penelitian yang dilakukan. Manfaat penelitian dibagi menjadi dua, yakni yang bersifat teoritis dan bersifat praktis. Berikut beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan peneliti:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih ilmiah dalam pengembangan kajian Hukum Ekonomi Syariah, terutama yang berkaitan dengan pembahasan mengenai sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* berdasarkan perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Selain memperluas pemahaman akademik, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya referensi keilmuan yang relevan dengan dinamika hubungan kerja dan perlindungan hak pekerja dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian yang bermanfaat bagi pengembangan teori maupun penerapan hukum di bidang ketenagakerjaan berbasis prinsip syariah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Melalui hasil penelitian ini, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait perspektif undang-undang cipta kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, khususnya dalam konteks pembahasan mengenai ruang lingkup pekerja *outsourcing*.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi literatur akademik terkait pembahasan mengenai ruang lingkup upah pekerja *outsourcing*. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam pembelajaran mata kuliah Hukum Ekonomi Syariah dan Ketenagakerjaan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, khususnya para pekerja *outsourcing*, mengenai upah pekerja *outsorcing* apabila ditinjau dari Undang - Undang Cipta dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Definisi Istilah

Definisi istilah bertujuan untuk menjelaskan makna dari istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian, sehingga pembaca dapat memahami konsep yang dibahas secara lebih jelas dan tepat. Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah istilah yang perlu dijelaskan guna menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran konsep yang digunakan. Berikut ini merupakan definisi dari

istilah-istilah yang relevan dengan judul penelitian "Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Pekerja *Outsourcing* Di Indonesia".

1. Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan ketentuan hukum terbaru yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang yang berlaku tetap dalam sistem hukum Indonesia. Dengan diberlakukannya regulasi ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara resmi dicabut, sekaligus dilakukan perubahan terhadap sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kehadiran undang-undang tersebut menjadi langkah pemerintah dalam menjawab kebutuhan reformasi regulasi ketenagakerjaan dan investasi agar lebih adaptif terhadap perkembangan ekonomi. Selain itu, aturan ini juga dirancang untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel, terpadu, serta mampu meningkatkan daya saing investasi di Indonesia dalam menghadapi dinamika perekonomian global.[20]

Secara umum, Undang-Undang ini menyentuh banyak sektor, namun dalam konteks ketenagakerjaan, UU Nomor 6 Tahun 2023 memiliki makna yang sangat penting karena membawa perubahan besar

[20] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

terhadap sistem hubungan kerja, perlindungan pekerja, fleksibilitas pasar tenaga kerja, dan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah merupakan himpunan norma-norma ekonomi syariah yang dihimpun dan ditetapkan melalui Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 2 Tahun 2008 pada 10 September 2008. Dokumen ini dilampirkan langsung di dalam Peraturan Mahkamah Agung (PERMA), sehingga sejak tanggal penetapannya ia berlaku sebagai rujukan resmi bagi peradilan agama dalam memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan sengketa ekonomi berbasis syariah.[21]

3. *Outsourcing*

Outsourcing merupakan praktik pengalihan sebagian pekerjaan perusahaan kepada pihak lain dengan tujuan meningkatkan efisiensi operasional, termasuk dalam upaya mengurangi risiko dan menekan pengeluaran perusahaan. Mekanisme ini dilakukan melalui hubungan kerja sama antara perusahaan yang memberikan pekerjaan dengan perusahaan lain yang bertindak sebagai penyedia atau pelaksana tenaga kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, *outsourcing* dipahami sebagai sistem penggunaan tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menjalankan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan perusahaan pengguna jasa. Penerapan sistem tersebut umumnya dilakukan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[21] Pusat Pengkajian Hukum Ekonomi Syariah (PPHIM), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Prenada Media, 2019). 10.

untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan agar lebih efektif dan fleksibel dalam pengelolaan tenaga kerja.[22]

4. Upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk sejumlah uang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja maupun pengusaha. Pemberian upah tersebut dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan antara para pihak, atau ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain sebagai bentuk kompensasi atas tenaga dan waktu yang telah dicurahkan pekerja, upah juga dapat meliputi berbagai tunjangan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, upah memiliki peran penting sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja sekaligus sebagai sarana pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja.[23]

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini menjelaskan alur berpikir peneliti secara runtut, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Pembahasan disusun dengan penjelasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan memuat uraian mengenai latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta penjelasan tentang definisi istilah yang digunakan dalam penelitian. Bagian ini disusun sebagai

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[22] Budhiartha, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan, Kepastian Hukum*, (Malang : Setara Press, 2016). 113.

[23] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Keteagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020), 222.

dasar awal untuk memberikan gambaran umum mengenai permasalahan yang akan dikaji sekaligus menjelaskan arah dan ruang lingkup penelitian secara sistematis.

Bab II Kajian Pustaka berisi pembahasan mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu serta uraian teori yang dijadikan dasar dalam menganalisis permasalahan penelitian. Pada bagian ini, penulis memaparkan berbagai konsep, pendapat ahli, dan ketentuan hukum yang relevan sebagai landasan teoritis dalam mengkaji tema "Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap Upah Pekerja *Outsourcing* di Indonesia". Dengan adanya kajian pustaka tersebut, penelitian memiliki pijakan akademik yang lebih kuat untuk memahami serta menganalisis permasalahan yang dibahas secara sistematis dan komprehensif.

Bab III Metode Penelitian memuat penjelasan mengenai metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Pada bagian ini diuraikan tentang pendekatan penelitian dan jenis penelitian yang dipilih, sumber bahan hukum yang digunakan, teknik pengumpulan bahan hukum, serta metode analisis yang diterapkan untuk mengkaji dan menafsirkan data hukum dalam penelitian. Seluruh uraian tersebut disusun untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai prosedur penelitian sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan sistematis.

Bab IV Pembahasan, dalam bab ini membahas tentang hasil dari analisis dan pembahasan terhadap *fokus* penelitian yakni "Tinjauan Undang-Undang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Cipta Kerja Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Pekerja *Outsourcing* Di Indonesia".

BAB V Penutup, bab ini berisi tentang Kesimpulan atau rangkuman dan hasil dari penelitian *yang* sudah di lakukan serta berisi saran peneliti untuk pihak terkait

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik yang sedang dikaji oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Tesis Yunan Arestu Prananca pada tahun 2024 mahasiswa Fakultas Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang Adapun judul dalam Tesis ini "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Berbasis Nilai Keadilan"[24]. Yang mana penelitian tersebut mengambil fokus penelitian mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing* dengan basis nilai keadilan serta hambatan dan solusinya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif atau penelitian doktrinal, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum, peraturan perundang-undangan, serta berbagai doktrin hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

   Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketentuan hukum yang mengatur perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia sebenarnya telah tersedia dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Namun demikian, implementasinya di lapangan masih belum berjalan secara maksimal. Kondisi ini mengakibatkan pekerja *outsourcing* tetap berada dalam posisi yang cukup rentan, karena sejumlah hak mereka

[24] Yunan Arestu Prananca., "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Berbasis Nilai Keadilan." (Tesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024). 15.

belum sepenuhnya dapat terpenuhi sebagaimana mestinya. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan adanya penguatan regulasi yang lebih tegas, peningkatan pengawasan dari pihak berwenang, serta edukasi yang berkelanjutan bagi para pekerja. Upaya tersebut diharapkan mampu mendorong terciptanya keadilan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, sinergi antara pemerintah, pihak perusahaan, dan pekerja menjadi faktor penting dalam membangun sistem *outsourcing* yang lebih seimbang dan berkeadilan.

2. Tesis oleh Yosca Angga Kusuma pada tahun 2024 mahasiswa Program Studi Magister Hukum Universitas Muhammadiyah Malang Adapun judul dalam Tesis ini "Perlindungan Hukum Terhadap Hak–Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) (Studi Di Pt. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo-Pasuruan)"[25]. Yang mana penelitian tersebut mengambil fokus penelitian mengenai Bagaimana pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) pada PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo? Apakah pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya tersebut telah memberikan perlindungan hukum dan manfaat bagi para pekerja di perusahaan tersebut? Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum sosiologis.

   Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan hak-hak tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) di PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo sebagian besar telah terlaksana dengan baik. Namun, masih

[25] Yosca Angga Kusuma., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak–Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) (Studi Di Pt. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo-Pasuruan)." (Tesis, Universitas Muhammadiyah Malang, 2024). 53-58.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

terdapat beberapa hak yang belum terpenuhi, seperti kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, akses yang setara terhadap pelatihan kerja, serta kebebasan untuk memilih atau berpindah pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di perusahaan tersebut belum berjalan secara menyeluruh. Akibatnya, masih ada pekerja yang belum merasakan manfaat perlindungan hukum secara optimal, sehingga diperlukan perbaikan dalam penyediaan hak-hak pekerja agar tercipta keadilan dan kesejahteraan yang lebih merata.

3. Skripsi Siti Sa'adah pada tahun 2021 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Adapun judul dalam Penelitian ini "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) di PT Pos Indonesia Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"[26] menggunakan metode penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif atau penelitian lapangan (field research). Penelitian tersebut mengkaji bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* dalam kontrak kerja sama di PT Pos Indonesia dan PT Dapensi Trio Usaha, bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* di PT Pos Indonesia, serta bagaimana perlindungan jaminan pensiun setelah tenaga kerja *outsourcing* bekerja di perusahaan tersebut.

   Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan sistem alih daya di PT Pos Indonesia Jember, perusahaan menjalin kerja sama dengan

[26] Siti Sa'idah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Skipsi, UIN KHAS Jember, 2021). 69.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

PT Dapensi Trio Usaha yang mana Perjanjian kerja sama tersebut dibuat secara tertulis dan disepakati oleh ketiga pihak yang terlibat Para pekerja *outsourcing* tetap mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti gaji pokok, Namun, untuk jaminan pensiun, tenaga kerja *outsourcing* di PT Pos Indonesia Jember tidak mendapatkannya, kecuali jika mereka diangkat menjadi karyawan tetap. Jika masa kontrak telah berakhir, pekerja tidak memperoleh jaminan pensiun, tetapi tetap mendapatkan uang pesangon. Selain itu, kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan tetap bisa dicairkan.

4. Skripsi Fauzan Hendrawan pada tahun 2023 mahasiswa Fakultas Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya. Adapun judul dalam penelitian ini "(Studi Komparasi terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja)".[27] Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan melalui kajian terhadap bahan-bahan pustaka.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaturan mengenai alih daya (*outsourcing*) telah mengalami sejumlah perubahan ketentuan, khususnya yang terdapat dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan sistem *outsourcing*. Meskipun

[27] Fauzan Hendrawan, "Studi Komparasi Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja". (Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2023). 51.

demikian, kebijakan pemerintah dalam mengatur mekanisme *outsourcing* hingga saat ini masih menuai penolakan dari sebagian kalangan pekerja atau serikat buruh. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara pemerintah dan pekerja terkait penerapan kebijakan tersebut dalam praktik ketenagakerjaan.

5. Jurnal Hafiz Novregy Berlian, Inti Ulfi Sholichah pada tahun 2025 mahasiswa Universitas Binamadani Indonesia. Adapun judul dalam jurnal ini "Upah Terhadap Tenaga Pekerja Dalam Sistem *Outsourcing* Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pt. Swakarya Insan Mandiri)"[28] Dalam jurnal ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan dengan dengan menggunakan metode studi kasus.

   Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Swakarya Insan Mandiri telah membayarkan upah kepada karyawan *outsourcing* secara tepat waktu serta menetapkannya sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan perjanjian yang berlaku. Namun demikian, praktik pengupahan terhadap karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Hal ini disebabkan belum adanya penerapan nilai keadilan dan kejujuran secara terbuka, khususnya terkait transparansi komponen upah yang diterima oleh karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[28] Hafiz Novregy Berlian, Inti Ulfi Sholichah, "Upah Terhadap Tenaga Pekerja Dalam Sistem *Outsourcing* Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pt. Swakarya Insan Mandiri)" *Jurnal Syar'ie,* Vol. 8 No. 1 (Februari 2025), 41. https://stai-binamadani.e-journal.id/Syarie1upah terhadap tenaga

Di sisi lain, dari segi regulasi, ketentuan yang diterapkan telah sejalan dengan nilai-nilai keislaman karena tidak membedakan antara pekerja lama dan pekerja baru.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Yunan Arestu Prananca Universitas Sultan Agung Semarang. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Berbasis Nilai Keadilan." Tesis Tahun 2024	Keduanya memiliki persamaan mengenai pekerja *outsourcing* dan bagaimana perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Keduanya sama-sama menggunakan metode penelitin hukum normatif.	Penelitian tersebut menitikberatkan pada kajian mengenai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* yang berlandaskan prinsip keadilan. Sementara itu, penelitian ini lebih diarahkan pada analisis sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* dengan menggunakan perspektif Undang-Undang Cipta Kerja serta Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah sebagai dasar kajiannya. Dengan demikian, terdapat perbedaan fokus antara keduanya, baik dari segi objek kajian maupun pendekatan yang digunakan dalam menganalisis permasalahan ketenagakerjaan tersebut.
2.	Yosca Angga Kusuma, Universitas Muhammadiyah Malang. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak–Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) (Studi Di	Memiliki kesamaan pembahasan mengenai ruang lingkup pekerja *outsourcing*	Penelitian tersebut berfokus pada implementasi pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* di PT Wijaya Kusumo Joyo Mulyo. Berbeda dengan itu, penelitian yang penulis lakukan lebih diarahkan pada analisis sistem pengupahan pekerja *outsourcing* berdasarkan perspektif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	Pt. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo-Pasuruan)". Tesis Tahun 2024.		Undang-Undang Cipta Kerja serta Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Terdapat perbedaan pada pendekatan metode yang digunakan. Penelitian sebelumnya memakai metode hukum sosiologis yang menekankan pada kondisi empiris di lapangan, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang berfokus pada kajian aturan perundang-undangan dan norma hukum yang berlaku.
3.	Siti Sa'idah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tahun 2021	Keduanya memiliki persamaan mengenai pekerja *outsourcing* dan bagaimana perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Keduanya sama-sama menggunakan peraturan Perundang-Undangan sebagai pisau Analisa.	Penelitian tersebut menitikberatkan pada kajian mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam pelaksanaan kontrak kerja sama antara PT Pos Indonesia dan PT Dapensi Trio Usaha dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di sisi lain, penelitian ini lebih diarahkan pada pembahasan terkait sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* yang dianalisis berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang serta ditinjau melalui perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Dengan demikian, fokus kedua penelitian memiliki

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

			perbedaan yang cukup jelas, baik dari aspek substansi pembahasan maupun landasan hukum yang digunakan dalam analisis. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris, Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang berorientasi pada pengkajian norma hukum, peraturan perundang-undangan, serta berbagai literatur hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.
4.	Fauzan Hendrawan, Universitas Bhayangkara Surabaya "Studi Komparasi Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja". Tahun 2023	Pembahasan yang diangkat oleh penulis sama dengan pembahasan yang ditulis oleh penulis Fauzan Henrawan yakni mengenai tenaga kerja alih daya *(outsourcing)* Dalam penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis sama-sama menggunakan jenis penelitian yuridis normatif	Fokus penelitian yang dibahas oleh Fauzan Hendrawan adalah melakukan komparasi mengenai tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sementara itu, penelitian ini membahas secara lebih spesifik mengenai upah pekerja *outsourcing* dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.
5.	Jurnal Hafiz Novregy Berlian, Inti Ulfi Sholichah, Universitas Binamadani Indonesia "Upah Terhadap Tenaga Pekerja Dalam Sistem *Outsourcing* Perspektif	Pembahasan yang diangkat oleh penulis sama dengan jurnl yang diteliti yakni mengenai tenaga kerja alih daya *(outsourcing)*	Fokus penelitian yang diibahas padaa jurnal ini yakni melihat sistem pengupahan *outsourcing* serta regulasi kerja pada karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri dalam perspektif hukum

	Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pt. Swakarya Insan Mandiri." Tahun 2025		ekonomi syariah. Sedangkan penulis akan membahas upah pekerja *outsourcing* dengan perspektif Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Jurnal ini menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan dengan metode studi kasus, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif.

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan uraian tentang teori-teori yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penelitian.[29] Berikut ini kajian teori yang digunakan dalam penelitian:

1. Perlindungan Hukum dan Keadilan Bagi Pekerja

a. Teori Pelindungan Hukum

1) Pengertian

Perlindungan hukum pada dasarnya merupakan bentuk upaya yang diberikan untuk menjamin penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia serta memastikan terpenuhinya hak-hak setiap subjek hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga individu terlindungi dari tindakan yang bersifat sewenang-wenang. Selain itu, perlindungan

[29] Team Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Khas Jember* (Jember: Uin Khas Jember, 2024), 31.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

hukum juga dapat dipahami sebagai kumpulan norma dan aturan yang disusun guna menjaga kepentingan seseorang atau kelompok dari berbagai bentuk ancaman, pelanggaran, maupun gangguan yang dapat merugikan pihak tertentu.[30]

2) Teori perlindungan hukum

Menurut Soekanto, perlindungan hukum pada hakikatnya mencakup berbagai bentuk usaha yang dilakukan untuk memastikan hak-hak seseorang tetap terpenuhi serta memberikan rasa aman kepada korban maupun saksi dalam suatu perkara. Bentuk perlindungan tersebut dapat diwujudkan melalui beragam mekanisme, seperti pemberian kompensasi, restitusi, santunan ganti kerugian, bantuan hukum, pelayanan kesehatan, hingga penerapan konsep restorative justice yang menekankan pemulihan keadaan para pihak yang terlibat. Dengan adanya perlindungan tersebut, masyarakat diharapkan memperoleh jaminan keadilan dan kepastian hukum dalam menghadapi suatu permasalahan hukum.

Sementara itu, Phillipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum terhadap masyarakat dapat dilakukan pemerintah melalui dua pendekatan, yaitu preventif dan represif. Perlindungan hukum yang bersifat preventif diarahkan untuk mencegah munculnya sengketa sejak awal, sekaligus menjadi sarana pengawasan agar pemerintah lebih cermat dan berhati-hati

[30] Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (December 1, 2016): 59–72, https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dalam mengambil tindakan maupun menggunakan kewenangan diskresi. Di sisi lain, perlindungan hukum represif diberikan setelah sengketa terjadi dengan tujuan menyelesaikan permasalahan hukum melalui mekanisme yang berlaku, terutama melalui proses penyelesaian di lembaga peradilan. Kedua bentuk perlindungan tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan kepastian, keadilan, dan ketertiban hukum di tengah masyarakat.[31]

3) Bentuk-bentuk perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap orang atau pihak yang memiliki hak menurut hukum, baik untuk mencegah pelanggaran (preventif) maupun untuk menindak jika terjadi pelanggaran (represif). Perlindungan ini bisa berasal dari aturan yang tertulis maupun tidak tertulis, dengan tujuan untuk menjaga dan menegakkan hukum yang berlaku. Perlindungan hukum yakni:

a) Perlindungan hukum secara preventif, atau yang juga dikenal sebagai perlindungan hukum *ex-ante*, adalah bentuk perlindungan yang diberikan sebelum terjadi pelanggaran. Tujuannya adalah untuk mencegah agar pelanggaran tidak terjadi. Jenis perlindungan ini biasanya tercantum dalam peraturan perundang-undangan dan berfungsi untuk mencegah tindakan yang melanggar serta memberikan batasan-batasan

[31] Asep Kurniawan, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alih daya Dengan Upah Dibawah Ketentuan: Tinjauan Teori Kepastian Hukum", *Jurnal Ilmu hukum*, Vol.8 No.1, (Maret 2024): 45, https://doi.org/10.24269/ls.v8i1.7961

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dalam menjalankan suatu kewajiban. Perlindungan hukum yang bersifat preventif pada pekerja *outsourcing* yang mengenai hak-hak normatif pekerja mencakup berbagai aspek seperti kompensasi, kesejahteraan, kondisi kerja, keselamatan serta perlindungan dari kecelakaan di tempat kerja, dan jaminan sosial. Yang mana kesemuanya harus sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.[32]

b) Perlindungan hukum secara represif merupakan bentuk perlindungan yang difokuskan pada penyelesaian sengketa atau konflik hukum yang sudah terjadi.[33] Perlindungan represif dilakukan ketika pekerja menghadapi masalah, baik dengan sesama pekerja maupun dengan pihak pengusaha. Perlindungan ini bertujuan untuk menjaga dan menegakkan hak-hak dasar pekerja sesuai aturan hukum.[34]

4) Bentuk perlindungan hukum sosial tenaga kerja

Perlindungan sosial meruapakan suatu betuk jaminan bagi tenaga kerja yang bertujuan agar tenaga kerja dapat menjalani dan meningkatkan taraf hidup secara khusus sebagai bagian dari komunitas serta anggota keluarga. Perlindungan sosial juga dikenal sebagai kesehatan kerja yang mana untuk melindungi atau menjaga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[32] I Nyoman Putu Budiartha, *Hukum Outsorcing Konsep alih daya, Bentuk Perlindungan, dan kepastian hukum*, (Malang; Setara Press, 2016), 138.

[33] Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003). 12.

[34] Agus Antara Putra et , "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17, https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17.

tenaga kerja dari situasi atau kondisi didalam lingkungan kerja yang dapat merugikan kesehatan serta moralitas pekerja selama menjalankan pekerjaan. Jaminan sosial tenaga kerja yang berkaitan dengan upah adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja untuk menjamin keberlangsungan penghasilan atau memberikan pengganti upah ketika pekerja mengalami risiko sosial-ekonomi, seperti kecelakaan kerja, PHK, pensiun, atau kematian.[35]

Perlindungan hukum diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak pekerja atas upah, mencegah terjadinya keterlambatan pembayaran upah, pemotongan upah yang tidak sah, maupun bentuk-bentuk tindakan yang merugikan pekerja. Oleh karena itu, keberadaan pengaturan pengupahan dalam peraturan-undangan berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum yang memberikan kepastian dan jaminan terhadap hak-hak pekerja.

b. Keadilan

1) Pengertian

Keadilan pada dasarnya berarti memberikan perlakuan kepada setiap individu sesuai dengan hak yang dimilikinya. Setiap orang berhak untuk dihargai serta dihormati sesuai dengan harkat dan martabatnya, memiliki kedudukan yang setara, serta memperoleh hak dan menjalankan kewajiban yang sama, tanpa memandang suku, asal-usul, maupun agama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[35] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). 115.

Seperti halnya dalam pemenuhan pemberian hak yang dimaksud disini adalah upaya menjaga hak-hak setiap individu serta memberikan hak tersebut kepada pihak yang berhak menerimanya. Hak dan prioritas muncul karena setiap individu memiliki hak tertentu dalam kehidupannya. Jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan sesuatu, maka dialah yang berhak mendapatkan hasil tersebut. Artinya, hak istimewa atau prioritas itu muncul karena usaha dan kerja yang dilakukan oleh orang tersebut sendiri. Keadilan ini merupakan bentuk keadilan yang wajib dijunjung dalam hukum dan setiap orang berkewajiban untuk berusaha sungguh-sungguh dalam mewujudkannya.[36]

2) Teori keadilan

Menurut John Rawls, prinsip keadilan pada dasarnya merupakan hasil kesepakatan yang dicapai oleh individu-individu yang memiliki kebebasan berpikir dan bertindak secara rasional. Kesepakatan tersebut hanya dapat menghasilkan prinsip yang adil apabila dibentuk dalam kondisi yang setara dan tidak memberikan keuntungan kepada pihak tertentu. Dengan demikian, prinsip-prinsip yang disepakati menjadi landasan dalam mengatur

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[36] Muhammad Taufik, "Filsafat John Rawls", *Mukaddimah jurnal studi islam*, Vol. 19, No. 1, (Tahun 2013), 45-46, http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/33208.

berbagai aspek dasar kehidupan bersama secara adil bagi seluruh anggota masyarakat.[37]

Berdasarkan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, sistem pengupahan yang adil harus dibangun atas dasar persamaan hak, kebebasan, dan kesempatan yang setara bagi seluruh pekerja tanpa membedakan status maupun bentuk hubungan kerjanya. Dalam praktik *outsourcing*, prinsip tersebut menghendaki agar setiap pekerja menerima upah yang layak dan bebas dari perlakuan diskriminatif, dengan besaran upah yang ditentukan berdasarkan nilai pekerjaan serta kontribusi yang diberikan.

Rawls juga menjelaskan bahwa suatu kebijakan seharusnya dirumuskan melalui perspektif *veil of ignorance* (selubung ketidaktahuan), yaitu keadaan ketika setiap orang tidak mengetahui posisi yang akan ditempatinya dalam masyarakat. Dengan pendekatan tersebut, kebijakan yang dihasilkan akan lebih objektif karena diarahkan untuk melindungi kepentingan semua pihak, terutama mereka yang berada dalam posisi yang paling rentan. Oleh sebab itu, pengaturan pengupahan bagi pekerja outsourcing semestinya mampu menjamin kesamaan kesempatan, memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[37] Muhammad Taufik, "Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan", *Jurnal Studi Islam Mukaddimah*. Vol. 19, No.1 (2013). https://digilib.uinsuka.ac.id/id/eprint/33208/1/Muhammad%20Taufik%20-%20Filsafat%20John%20Rawls.pdf

mewujudkan distribusi manfaat ekonomi yang proporsional sehingga tercipta keadilan sosial dalam hubungan kerja.

2. *Outsourcing*

a. Pengertian *Outsourcing*

Pada dasarnya, *outsourcing* dapat dipahami sebagai bentuk penyerahan sebagian tanggung jawab perusahaan terkait pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak ketiga yang telah ditunjuk berdasarkan kesepakatan kerja sama. Penyerahan tersebut meliputi pelaksanaan pekerjaan, pemberian layanan, maupun pengelolaan tugas tertentu yang dilakukan oleh perusahaan lain sesuai kebutuhan. Tujuan utama penerapan *outsourcing* adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus di bidang tertentu sehingga perusahaan dapat menjalankan operasional secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, sistem ini juga dimanfaatkan untuk membantu perusahaan memfokuskan perhatian pada kegiatan inti usaha tanpa harus menangani seluruh pekerjaan secara langsung.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Outsourcing atau alih daya merupakan sistem hubungan kerja dimana Perusahaan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada tenaga kerja lain untuk melakukan pekerjaan tersebut. [38] pada konteks ketenagakerjaan *Outsourcing* merupakan mekanisme penyerahan pelaksanaan pekerjaan melalui dua bentuk, yakni:

[38] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), 177.

1) Pemborongan pekerjaan
2) Penyedia jasa pekerja

b. Karakteristik *Outsourcing*

Secara hukum ketenagakerjaan, suatu kegiatan dapat disebut *outsourcing* apabila memiliki beberapa unsur, yaitu :

1) Adanya pelimpahan sebagian pekerjaan dari suatu Perusahaan
2) Kepada perusahaan lain
3) Pelimpahan itu dilakukan berdasarkan perjanjian, baik berupa perjanjian pemborongan pekerjaan maupun perjanjian penyediaan jasa pekerja.[39]

c. Manfaat *outsourcing*

Munculnya berbagai permasalahan terkait praktik *outsourcing* di sejumlah perusahaan umumnya disebabkan oleh strategi perusahaan dalam menekan biaya produksi. Penerapan sistem *outsourcing* sering dimanfaatkan perusahaan sebagai strategi untuk menekan biaya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja. Melalui sistem tersebut, perusahaan dapat mengurangi berbagai pengeluaran yang biasanya dialokasikan untuk tenaga kerja, sehingga operasional perusahaan dinilai menjadi lebih efisien dari segi biaya.

Dalam pelaksanaannya *outsourcing* memberikan manfaat sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[39] I Nyoman Putu Budhiartha, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan, Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press 2016). 73.

1) Bagi pemerintah, penerapan *outsourcing* membantu mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan ekonomi nasional. Hal ini dilakukan dengan memberi ruang bagi berkembangnya pelaku usaha kecil, menengah, hingga koperasi sehingga aktivitas ekonomi di berbagai sektor semakin hidup.
2) Bagi masyarakat, *outsourcing* membuka peluang kerja yang lebih luas. Adanya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja memberi alternatif baru bagi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai kebutuhan pasar.
3) Bagi perusahaan, *outsourcing* dapat meningkatkan kreativitas dalam menjalankan usaha. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu kepada pihak lain, perusahaan dapat lebih fokus pada kegiatan inti bisnisnya.[40]

d. Tujuan *Outsourcing*

1) Bertujuan untuk memperkuat kapasitas serta daya saingnya sehingga perusahaan mampu bertahan dan terus berkembang
2) Untuk mendorong terbentuknya kerja sama bisnis, sehingga tidak ada satu perusahaan yang mengendalikan seluruh rantai industri dari awal hingga akhir. Melalui pola kemitraan ini diharapkan dapat tercapai pemerataan kesejahteraan masyarakat, terutama di wilayah perkotaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[40] Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)* (Tesis, Universitas Diponegoro, 2009), 44.

3) Upaya tersebut diarahkan untuk meningkatkan proses pembelajaran serta alih teknologi di sektor industri dan manajemen pengelolaan pabrik. Dalam perspektif jangka panjang, langkah ini diharapkan mampu mengurangi pemusatan aktivitas industri di wilayah perkotaan besar sekaligus mendorong distribusi kawasan industri yang lebih merata ke berbagai daerah, sehingga perkembangan ekonomi tidak hanya terfokus pada satu wilayah tertentu saja.[41]

3. Konsep Upah dalam Hubungan Kerja

a. Pengertian

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, upah diartikan sebagai hak yang dimiliki pekerja atau buruh dan diterima dalam bentuk sejumlah uang sebagai balas jasa dari pengusaha maupun pemberi kerja. Pemberian upah tersebut dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan antara para pihak, atau ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain mencakup pembayaran atas pekerjaan atau jasa yang telah maupun akan dilakukan oleh pekerja, upah juga meliputi berbagai bentuk tunjangan yang diberikan untuk pekerja atau buruh beserta keluarganya sebagai bagian dari hak ketenagakerjaan.[42]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[41] I Nyoman Putu Budhiartha, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan, Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press, 2018), 81.

[42] Sekretarian Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pasal 1 ayat (1).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh dan diberikan dalam bentuk uang sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan. Upah tersebut dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan isi perjanjian kerja, hasil kesepakatan para pihak, maupun ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain pembayaran pokok, pengertian upah juga mencakup pemberian tunjangan bagi pekerja atau buruh beserta keluarganya sebagai bagian dari hak yang diterima atas pekerjaan yang telah ataupun akan dilaksanakan.[43]

Upah dapat dipahami sebagai hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk sejumlah uang sebagai imbalan atas pekerjaan maupun jasa yang diberikan kepada pengusaha atau pemberi kerja. Pemberian upah dilakukan berdasarkan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, atau aturan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Selain sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, upah juga mencakup berbagai tunjangan yang diberikan untuk pekerja atau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[43] Sekretarian Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 1.

buruh beserta anggota keluarganya sebagai bagian dari hak ketenagakerjaan.[44]

b. Unsur-Unsur Upah

1) Pekerja atau buruh, Upah hanya dapat diberikan kepada subjek hukum yang berstatus sebagai pekerja atau buruh, yaitu orang yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja dengan pemberi kerja.
2) Pemberi kerja atau pengusaha, Upah muncul sebagai konsekuensi dari adanya kewajiban hukum yang dimiliki pemberi kerja untuk memberikan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja atau buruh. Dalam suatu hubungan kerja, pengusaha atau pemberi kerja menempati posisi sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk memenuhi hak pekerja terkait pembayaran upah secara layak dan sesuai ketentuan yang berlaku. Pemenuhan hak tersebut tidak hanya berkaitan dengan kepentingan pekerja, tetapi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh beserta keluarganya.
3) Pekerjaan atau jasa yang dilakukan, Upah diberikan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan pekerjaan tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Dengan demikian, upah berkaitan langsung dengan adanya prestasi kerja yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[44] Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, (Jakarta: Erlangga, 2016), 189.

4) Upah, Upah merupakan balas jasa yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, yang pada umumnya dinyatakan dalam bentuk uang.

5) Kesepakatan, Pemberian upah kepada pekerja dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun aturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pembayaran upah tidak dapat dipandang sebagai bentuk pemberian secara sukarela dari pemberi kerja, melainkan merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi sebagai bagian dari hak pekerja dalam hubungan kerja.[45]

c. Jenis-Jenis Upah

1) Upah nominal

Upah nominal merupakan sejumlah uang yang dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau buruh sebagai bentuk kompensasi atas tenaga, keterampilan, maupun jasa yang telah diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Besaran upah tersebut diberikan sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

2) Upah nyata

Upah nyata merupakan sejumlah pendapatan yang benar-benar diterima dan dapat dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi

[45] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (30).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

kebutuhan hidupnya. Nilai upah nyata dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a) Jumlah upah yang diterima pekerja, baik besar maupun kecil
b) Tingkat biaya hidup yang harus dipenuhi dalam kehidupan sehari-hari.

3) Upah hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja dan dinilai cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup secara menyeluruh, tidak terbatas pada kebutuhan dasar saja, tetapi juga mencakup kebutuhan sosial dan keluarga, seperti biaya pendidikan, asuransi, rekreasi, serta kebutuhan lainnya.

4) Upah minimum

Upah minimum adalah standar pembayaran paling rendah yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruh dalam hubungan kerja. Penetapan besaran upah minimum dilakukan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja agar memperoleh penghasilan yang layak. Nilai upah minimum tersebut pada umumnya dapat berubah dari waktu ke waktu, biasanya setiap tahun, dengan mempertimbangkan tujuan penetapan upah serta kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup masyarakat. Adapun tujuan ditetapkannya upah minimum meliputi:

a) Menegaskan pentingnya peran tenaga kerja sebagai bagian dari sistem hubungan kerja;

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b) Memberikan perlindungan kepada pekerja dari praktik pemberian upah yang terlalu rendah dan tidak layak secara material;
c) Mendorong pemberian upah yang sebanding dengan nilai pekerjaan yang dilakukan;
d) Menciptakan ketenangan serta keharmonisan hubungan kerja di lingkungan perusahaan;
e) Mendorong peningkatan taraf hidup pekerja secara layak dan berkelanjutan.

5) Upah wajar

Upah wajar merupakan tingkat upah yang secara proporsional dianggap layak oleh pihak pengusaha maupun pekerja sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Besaran upah ini bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan kondisi tertentu, sehingga berada di antara upah minimum dan upah hidup. Penentuan upah wajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a) Kondisi perekonomian negara secara umum;
b) Rata-rata tingkat upah di daerah tempat perusahaan beroperasi;
c) Kebijakan dan ketentuan perpajakan;
d) Standar kehidupan para pekerja;
e) Peraturan perundang-undangan yang mengatur pengupahan;

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

f) Kedudukan perusahaan dalam struktur perekonomian nasional.[46]

4. *Outsourcing* dan upah dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah merupakan produk Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 yang mengatur mengenai bidang ekonomi syariah (muamalah).[47] mengatur konsep upah dalam bagian *ijarah*, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara pihak yang memberikan pekerjaan (*mu'ajjir*) dan pihak yang melaksanakan pekerjaan (*musta'jir*). KHES menegaskan bahwa upah harus ditentukan secara jelas dan tidak bersifat spekulatif, serta diberikan kepada pekerja sesuai manfaat jasa yang telah disepakati dalam akad. KHES juga memuat ketentuan bahwa penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang diperbolehkan tidak dianjurkan karena bertentangan dengan prinsip kejelasan dan kemanfaatan dalam transaksi. Dalam konteks hubungan kerja modern, termasuk bentuk penyediaan jasa tenaga kerja atau *outsourcing*, ketentuan dalam KHES dapat dijelaskan melalui konsep *ijarah bi al-'amal*, yaitu sewa-jasa atas pekerjaan tertentu.

Berdasarkan prinsip tersebut, pekerja yang melaksanakan jasa tetap menjadi pihak yang berhak atas upah yang ditetapkan secara jelas dalam akad, sedangkan penentuan pihak yang bertanggung jawab

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[46] Zainal Asikin et al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 89.

[47] Abdul Mughits, "Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES) Dalam Tinjauan Hukum Islam", *Al-Mawarid edisi XVIII*, (2008), 157.

memberikan upah harus ditanamkan secara transparan agar menghindari ketidakjelasan peran di antara para pihak.

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) mengatur syarat dan ketentuan pelaksanaan akad *ijarah* dalam Pasal 295 sampai dengan Pasal 334. Pada Pasal 301 dijelaskan bahwa para pihak yang melaksanakan akad *ijarah* harus memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum agar akad dapat dilangsungkan secara sah.

Pasal 302 menyatakan bahwa akad *ijarah* dapat dilakukan baik secara langsung melalui tatap muka maupun melalui sarana jarak jauh. Kemudian dalam Pasal 303 ditegaskan bahwa pihak yang menyewakan objek *ijarah* harus merupakan pemilik barang, wakil dari pemilik, ataupun pihak yang menjadi pengampunya.

Pasal 304 ayat (1) mengatur bahwa penggunaan barang yang disewakan wajib dicantumkan secara jelas dalam akad *ijarah*. Sementara itu, ayat (2) menyebutkan bahwa apabila penggunaan barang tidak dijelaskan secara tegas dalam akad, maka penggunaannya disesuaikan dengan ketentuan umum dan kebiasaan yang berlaku.

Pasal 305 menegaskan bahwa akad *ijarah* menjadi batal apabila salah satu syarat dalam akad tersebut tidak terpenuhi.[48]

Pasal 306 ayat 1 KHES mengatur bahwa uang *ijarah* tidak wajib dibayarkan apabila akad *ijarah* dinyatakan batal. Selain itu, ketentuan tersebut juga menjelaskan bahwa harga *ijarah* yang wajar atau ujrah al-

[48] Imam Mustofa, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 111.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

mitsli ditentukan berdasarkan penilaian ahli yang berpengalaman serta memiliki kejujuran dalam menetapkan nilai sewa. Adapun mengenai objek barang yang disewakan, KHES mengaturnya dalam Pasal 312, 313, dan 314. Pasal 318 ayat 1 menyebutkan bahwa barang yang dijadikan objek *ijarah* harus berupa barang yang halal atau mubah menurut syariat. Barang tersebut juga wajib digunakan untuk kepentingan yang dibenarkan dalam hukum Islam. Selain itu, setiap barang yang dapat diperjualbelikan pada dasarnya dapat pula dijadikan objek *ijarah*.

Pasal 319 ayat (1) menjelaskan bahwa objek *ijarah* dapat disewakan secara keseluruhan maupun sebagian, sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam akad. Pada ayat (2) ditegaskan bahwa hak-hak tambahan yang dimiliki penyewa terkait objek *ijarah* harus dicantumkan dalam akad. Sementara itu, pasal 313 ayat (3) menyatakan bahwa apabila hak tambahan tersebut tidak diatur secara tegas dalam akad, maka penentuannya didasarkan pada kebiasaan yang berlaku di masyarakat.[49]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[49] Imam Mustofa, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, 112.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Proses penelitian merupakan kegiatan menganalisis permasalahan menggunakan cara atau metode teknik tertentu yang bertujuan untuk memahami, menyelidiki, dan mengalisis permasalahan yang sedang dikaji. Jenis penelitian yang dipakai peneliti dalam penelitian ini yaitu jenis Penelitian hukum normatif, merupakan studi yang berfokus pada analisis dan penelaahan terhadap dokumen-dokumen hukum. Sumber utama dalam penelitian ini berasal dari bahan hukum seperti peraturan perundang-undangan, teori dan doktrin hukum, serta pendapat para ahli.[50] Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian kepustakaan.

Selanjutnya pendekatan penelitian diartikan sebagai sarana untuk memahami dan mengarahkan permasalahan yang diteliti. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini yakni:

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute Aprproach)*

   Pendekatan undang-undang dilakukan dengan cara meneliti semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang sedang dibahas. Dalam penelitian yang bersifat praktis, pendekatan ini membantu peneliti melihat apakah ada kesesuaian atau pertentangan antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya, antara undang-undang dengan UUD, atau antara peraturan pelaksana

[50] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 54.

dengan undang-undang. Hasil kajian ini bisa menjadi dasar argumen dalam menyelesaikan masalah hukum tersebut. Sementara itu, dalam penelitian akademis, peneliti juga perlu mencari tahu alasan utama (*ratio legis*) dan dasar filosofis (*ontologis*) dari pembentukan suatu undang-undang.

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach)*

   Pendekatan konseptual didasarkan pada berbagai pandangan dan ajaran (doktrin) yang berkembang dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan dan doktrin tersebut, peneliti dapat menemukan gagasan-gagasan yang membentuk pengertian hukum, konsep hukum, serta asas-asas hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.[51]

3. Pendekatan Komparatif

   pendekatan komparatif digunakan untuk membandingkan konsep dan prinsip pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan konsep pengupahan (ujrah) dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Perbandingan tersebut dilakukan terhadap aspek-aspek yang meliputi dasar hukum, tujuan pengaturan, prinsip pengupahan, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme pembayaran upah, serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Melalui pendekatan ini dapat diidentifikasi persamaan, perbedaan dari masing-masing sistem hukum sehingga diperoleh analisis mengenai relevansi prinsip-prinsip pengupahan dalam KHES terhadap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[51] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2005). 93.

pengaturan pengupahan pekerja outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

B. Sumber bahan hukum

Untuk menyelesaikan suatu permasalahan hukum sekaligus memberikan rekomendasi atau preskripsi mengenai tindakan yang seharusnya diambil, diperlukan adanya acuan dari berbagai sumber penelitian. Sumber-sumber tersebut dibedakan menjadi dua jenis, yakni bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang masing-masing memiliki peranan penting dalam menunjang analisis hukum.[52]

Yang mana dalam penulisan ini penulis menggunakan sumber bahan hukum sebagaimana berikut:

1. Bahan hukum primer merupakan, bahan hukum yang mengikat pada hukum terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau Sejarah pembentukan peraturan perundang-undangan dan putusan hakim. Bahan yang digunakan penulis ialah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[52] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005),141.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Pekerjaan Alih Daya.

2. Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa seluruh publikasi tentang hukum yang tidak termasuk dalam dokumen resmi. Publikasi tersebut meliputi buku, jurnal, pendapat para ahli.
3. Bahan hukum tersier merupakan jenis bahan hukum yang berfungsi untuk memperjelas isi atau makna dari bahan hukum primer dan sekunder. Contoh dari bahan ini antara lain adalah kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia.

C. Teknik pengumpulan bahan hukum

Analisis data dalam penelitian yuridis nomatif ini dilakukan dengan menggunakan metode Studi kepustakaan (*library research)* Proses penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier sebagai sumber utama dalam analisis yang mendukung. Pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan akses ke database perpustakaan untuk menjelajahi berbagai artikel, buku, serta publikasi digital yang relevan. Data sekunder yang digunakan mencakup peraturan-peraturan, literatur ilmiah, serta informasi dari instansi atau lembaga yang berkaitan langsung dengan topik penelitian dalam lingkup pengaturan upah pekerja *outsourcing*, sehingga dapat mendukung analisis secara menyeluruh.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Untuk kemudian disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi.

D. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan dengan analisis menggunakan teori-teori hukum normatif berupa kaidah, asas atau konsep. Penelitian hukum berobjek pada norma maka menggunakan pendekatan kualitatif yang dianalisis secara interpretasi atau penafsiran deskriptif yang kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, terdapat berbagai jenis penafsiran, seperti interpretasi yuridis, legislatif, sistematis, historis, teleologis, anteseden, kontemporer, gramatikal, dan otentik. Dalam penelitian hukum normatif, analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu merumuskan asas-asas hukum sebagai dasar berpikir, menetapkan definisi hukum untuk memperjelas konsep yang digunakan, menyusun standar hukum sebagai tolok ukur dalam penerapan norma, serta merumuskan kaidah-kaidah hukum yang menjadi pedoman dalam penyelesaian permasalahan hukum dan penarikan kesimpulan.[53]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[53] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005),141.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Prinsip Pengupahan Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Undang-Undang Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

1. Prinsip pengupahan berdasarkan Undang-Undang

Pengupahan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam hubungan kerja karena berhubungan erat dengan pemenuhan hak-hak dasar pekerja serta tingkat kesejahteraan hidup mereka. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengaturan mengenai pengupahan tidak semata-mata dipahami sebagai pemberian kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga berfungsi sebagai sarana perlindungan hukum bagi pekerja. Ketentuan mengenai pengupahan tersebut berlandaskan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.[54] Serta Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[55]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[54] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-undang Dasar Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

[55] Setneg RI, UUD Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

Pemerintah mengatur sistem pengupahan dalam peraturan yang didalamnya terdapat prinsip yang menjadi landasan dalam pelaksanaan sistem pengupahan. Hak atas upah timbul sejak terbentuknya hubungan kerja dan berakhir ketika hubungan kerja tersebut berakhir. Artinya, hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha mulai berlaku setelah adanya perjanjian kerja yang sah, karena perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja. Perjanjian kerja sendiri terbentuk melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Setelah tercapai kesepakatan, para pihak wajib melaksanakan isi perjanjian sesuai dengan prinsip *pacta sunt servanda*, yaitu asas yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah, tanpa adanya unsur penipuan maupun pelanggaran hukum, harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Hubungan kerja berakhir apabila jangka waktu perjanjian telah berakhir atau karena alasan lain yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut, maka hak dan kewajiban para pihak juga turut berakhir.[56]

Upah terdiri atas beberapa unsur yang harus dijelaskan secara rinci dan transparan. Komponen upah memiliki peran penting karena menjadi dasar dalam perhitungan berbagai hak pekerja lainnya. Upah pokok merupakan bentuk imbalan utama atas pekerjaan yang dilakukan pekerja dan menjadi komponen terbesar dari keseluruhan upah yang diterima secara tetap dan berkelanjutan selama hubungan kerja

[56] Munir Fuady, *Teori-Teori Besar Dalam Hukum (Grand Theory),* (Jakarta: Kencana, 2013), 210.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

berlangsung. Oleh karena itu, besaran upah pokok harus mampu memenuhi standar kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Bagi pekerja dengan status pekerja alih daya *(outsourcing)*. Perlindungan hak paling sedikit meliputi upah, upah kerja lembur, waktu kerja dan waktu istirahat, cuti tahunan, ha katas keselamatan, dan Kesehatan kerja, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan, ha katas berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja.[57]

Dalam pemberian upah, praktik diskriminasi tidak diperbolehkan dalam bentuk apa pun. Perbedaan besaran upah untuk jenis pekerjaan atau tingkat jabatan yang sama yang didasarkan pada jenis kelamin, warna kulit, agama, suku, maupun pandangan politik merupakan tindakan yang dilarang. Sejalan dengan pandangan John Rawls, setiap individu berhak memperoleh kebebasan yang setara dalam suatu sistem yang memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota masyarakat. Dengan demikian, hak untuk memperoleh pekerjaan dan menerima upah yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang bersifat universal. Selain itu, setiap orang juga memiliki kebebasan untuk menentukan dan memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pilihannya. Larangan terhadap diskriminasi upah bertujuan untuk menjaga keadilan dan kesetaraan di lingkungan kerja, karena perlakuan diskriminatif dapat menimbulkan kecemburuan sosial,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[57] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2026 Tentang Alih Daya. Pasal 4 ayat (1).

rasa ketidakadilan, serta mengganggu keharmonisan hubungan antarpekerja yang memiliki kesempatan dan kedudukan yang setara.[58]

Pemberian upah harus dilaksanakan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Dalam konteks ini, penetapan besaran upah maupun mekanisme pembayarannya harus mencerminkan penghormatan terhadap pekerja sebagai manusia yang memiliki hak asasi, khususnya hak untuk memperoleh kehidupan yang layak. Oleh karena itu, jumlah upah yang diberikan seharusnya mampu memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja, termasuk kebutuhan pokok yang diperlukan untuk menjalani kehidupan secara wajar. Pemenuhan standar kehidupan yang layak merupakan hak dasar setiap individu yang wajib mendapat perlindungan hukum. Dengan demikian, upah yang diterima pekerja harus dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara layak. Selain itu, pembayaran upah juga harus dilakukan tepat waktu., apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah, pengusaha seharusnya dikenai sanksi atau denda sebagai bentuk tanggung jawab atas pelanggaran tersebut.

Pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak pekerja atas upah. Dalam negara yang berlandaskan hukum, negara melalui pemerintah berkewajiban menjamin perlindungan bagi seluruh warga negara, khususnya kelompok yang berada pada posisi rentan, baik karena lemahnya kedudukan dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[58] John Rawls Penerjeman Uzair Fauzan, *A theory of justice : Teori keadilan : dasar-dasar filsafat politik untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam negara*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 11.

hubungan kerja, kondisi sosial ekonomi, maupun keterbatasan fisik. Untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang memiliki kekuatan ekonomi lebih besar, pemerintah sebagai pelindung masyarakat perlu melakukan intervensi melalui pembentukan peraturan perundang-undangan maupun kebijakan yang bertujuan untuk menjamin bahwa upah yang diterima pekerja tidak berada di bawah standar kebutuhan hidup yang layak.[59]

Penetapan upah harus memperhatikan prinsip keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, setiap individu memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak. Oleh karena itu, sistem pengupahan tidak hanya harus menjamin kesejahteraan pekerja, tetapi juga mempertimbangkan keberlangsungan usaha dan kemampuan ekonomi pengusaha. Dalam praktiknya, kemampuan dan kontribusi pekerja tidak bersifat seragam. Terdapat perbedaan dalam tingkat produktivitas, keterampilan, risiko pekerjaan, serta masa kerja yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Perbedaan tersebut menjadi salah satu faktor yang patut diperhatikan dalam penetapan besaran upah. Pada dasarnya, konsep pengupahan yang ideal dalam hukum adalah sistem pengupahan yang mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara layak, sekaligus mendukung keberlanjutan usaha yang dijalankan oleh pengusaha. Untuk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[59] Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan atas prinsip Keadilan", *Jurnal Mimbar Hukum,* Vol. 29, No. 1, (Februari 2017), 88. https://share.google/x1n22pHypFEBF2PT8

mewujudkan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, diperlukan pengaturan hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak atas upah.[60]

Prinsip transparansi dalam manajemen pengupahan merupakan aspek penting dalam pelaksanaan kebijakan pengupahan di perusahaan. Manajemen pengupahan pada dasarnya berkaitan dengan kebijakan ekonomi yang diterapkan perusahaan dalam menentukan dan mengelola sistem pemberian upah kepada pekerja. Penerapan prinsip transparansi menuntut adanya keterbukaan informasi antara pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Penyampaian informasi yang dilakukan secara jelas, jujur, dan terbuka dapat menciptakan pemahaman yang baik di kalangan pekerja terhadap hak-hak yang diterimanya dari pengusaha. Selain itu, struktur dan rincian upah sebaiknya disusun secara sederhana dan mudah dipahami, sehingga pekerja dapat mengetahui secara jelas komponen serta mekanisme pengupahan yang berlaku.[61]

Setiap pihak yang karena kesengajaan maupun kelalaiannya menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya harus dikenai sanksi sebagai bentuk pertanggungjawaban hukum. Dalam konteks hubungan kerja,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[60] Nur Hidayati, "Dilema Peenetapan Upah Lembur dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan, *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 12, no. 3 (Desember 2012): 197. https://www.scribd.com/doc/218822637/Ragam-Des-7-2012-G-nurhidayati

[61] Gupron van Hauten, Erwin Gunadhi, "Perencanaan Upah Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal Di Pd. Panduan Ilahi" (Studi Kasus Di Pd. Panduan Ilahi)", *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut* Vol. 11 No. 1 (2013).

keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha, baik yang terjadi karena unsur kesengajaan maupun kelalaian, sepatutnya dikenakan sanksi berupa denda. Pemberian sanksi tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja sekaligus mencegah terjadinya tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha. Oleh karena itu, ketentuan mengenai besaran denda tidak seharusnya ditetapkan secara individual dalam perjanjian kerja, melainkan diatur secara lebih objektif melalui Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sanksi hukum bagi pelanggar menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada Pasal 88A ayat (6) yakni berupa sanksi denda.[62]

Hak atas upah harus memperoleh kedudukan yang diutamakan dalam pelaksanaan pembayaran kewajiban oleh pengusaha. Dalam hal pengusaha memiliki lebih dari satu kreditur, pekerja sebagai pihak yang berhak menerima upah harus ditempatkan sebagai kreditur preferen atau kreditur yang memiliki hak istimewa. Pemberian prioritas tersebut didasarkan pada pentingnya upah sebagai sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pembayaran upah perlu didahulukan dibandingkan dengan kewajiban kepada kreditur lainnya, mengingat pekerja sangat bergantung pada penerimaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[62] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 88A ayat (6).

upah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari secara berkelanjutan.

Perlindungan upah yang diatur dalam peraturan perundang-undangan pada dasarnya merupakan standar perlindungan minimum yang wajib dipenuhi. Ketentuan tersebut tidak membatasi pengusaha untuk memberikan perlindungan atau manfaat pengupahan yang lebih baik kepada pekerja daripada yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Pemberian perlindungan yang melebihi standar minimum tersebut merupakan bentuk kebijakan yang dapat dilakukan secara sukarela oleh pengusaha, tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak mana pun.[63]

Prinsip-prinsip pengupahan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja berlaku secara umum bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja alih daya (*outsourcing*), tanpa membedakan bentuk hubungan kerja yang dimiliki. Walaupun pekerja *outsourcing* secara hukum terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, berbeda dengan pekerja tetap yang memiliki hubungan kerja langsung dengan perusahaan, hak atas upah tetap merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, pekerja *outsourcing* berhak menerima upah yang tidak berada di bawah standar minimum yang telah ditetapkan, memperoleh jaminan atas pembayaran upah secara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[63] Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan atas prinsip Keadilan", *Jurnal Mimbar Hukum,* Vol. 29, No. 1, (Februari 2017), 90. https://share.google/x1n22pHypFEBF2PT8

tepat waktu, serta mendapatkan perlakuan yang adil dan bebas dari segala bentuk diskriminasi dalam pelaksanaan sistem pengupahan.

2. Prinsip pengupahan dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) mengatur pengupahan melalui konsep *ujrah* dalam akad *ijarah*, yaitu akad pemindahan hak manfaat atas suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan pemberian imbalan. Pengaturan mengenai ijarah terdapat dalam Buku II KHES tentang Akad, yang menegaskan bahwa hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 21 KHES.

Prinsip atau asas tersebut meliputi sukarela, amanah, kehati-hatian, tidak berubah, saling menguntungkan, kesetaraan, transparansi, kemampuan, kemudahan, itikad baik, dan sebab yang halal, kebebasan berkontrak, tertulis. Asas atau prinsip tersebut menjadi landasan dalam pelaksanaan akad ijarah.[64]

Menurut ulama Hanafiyah, rukun *ijarah* hanya terdiri dari *ijab* dan *qabu*l. Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijarah* terdiri dari empat unsur, yaitu pihak yang berakad *(aqid)*, *Sighat* atau pernyataan akad (ijab dan qabul), upah (*ujrah*), serta manfaat yang menjadi objek akad.[65] Dalam KHES rukun *ijarah* yakni adanya penyewa *(ajir/mu'jir)* dan yang menyewa *(musa'jir)*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[64] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 21.

[65] Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah I*, (Jember: IAIN Jember Press, 2015). 50.

Sementara itu syarat sah *ijarah* mencakup pihak yang berakad (*aqid*), objek akad (*ma'qud 'alaih*), upah (*ujrah*), serta substansi akad *(nafs al-'aqad).* Dalam pelaksanaannya, akad harus didasarkan pada persetujuan dan kerelaan kedua belah pihak. Selain itu, objek akad harus memiliki manfaat yang jelas dan dapat dipahami. Kejelasan mengenai objek akad *(ma'qud 'alaih)* bertujuan untuk mencegah timbulnya perselisihan antara para pihak yang berakad. Kejelasan tersebut dapat diwujudkan dengan menjabarkan manfaat yang diperoleh, menentukan batas waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan apabila *ijarah* berkaitan dengan jasa atau tenaga seseorang. [66]

a. Penjelasan manfaat
b. Penjelasan waktu
c. Sewa bulanan
d. Penjelasan jenis pekerjaan
e. Penjelasan waktu kerja
f. *Ma'qud 'alaih* (objek atau barang dalam akad) harus merupakan sesuatu yang diperbolehkan menurut ketentuan syariat serta dapat memberikan manfaat yang sah secara hukum Islam.
g. Kemanfaatan benda dibolehkan menurut syara'
h. Tidak diperkenankan menyewa untuk pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pihak yang disewa, serta tidak untuk kepentingan pribadi secara tidak semestinya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[66] Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah I*, 51.

i. Manfaat *maqud 'alaih* sesuai dengan keadaan yang umum.[67]

Dalam akad *ijarah, ujrah* (upah) merupakan salah satu unsur dari syarat sahnya akad. Dalam penetapannya *ujrah* dalam akad *ijarah* harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam hukum ekonomi syariah. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menjamin keadilan, kepastian, dan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam perspektif ekonomi islam, yakni:

a. Adil *(adl)*. Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip keadilan dalam penetapan upah mengandung makna bahwa besaran upah harus ditentukan secara jelas, terbuka, dan transparan sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian maupun kerugian bagi salah satu pihak dalam hubungan kerja. Dilihat dari hadist Nabi Muhammad SAW, bersabda :

عَن أَبِي سَعِيدِ الخُدْرِي رَضِي اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّم قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيْرًا فَلْيُسَمَّى لَهُ أَجْرَتُهُ . رَوَاهُ عَبدُ الرَّزَّاقِ

"Dari Abi Sa'id Al-Khudri r.a. bahwasannya Nabi SAW telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)". (HR. Abdul Razak)

Dari hadits di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam hal tata cara pembayaran upah, Rasulullah SAW bersabda :

[67] Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah I,* 52.

أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِيفَ عَرَقَهُ. رَوَاهُ أَبُو يَعْلَ, وَإِبْنُ مَاجَهِ وَالطَّبَرَانِي, وَالتِّرْمِذِى

"Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya". (HR. Abu Ya'la, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi)

Adil *(adl)* dalam makna proposional Makna keadilan sebagai sesuatu yang bersifat proporsional tercermin dalam prinsip yang diterapkan oleh Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin, yaitu bersikap tengah dan moderat dalam menetapkan upah bagi pekerja tidak berlebihan, namun juga tidak terlalu rendah. Penetapan yang seimbang ini bertujuan agar para pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya secara layak. Dalam perspektif Al-Qur'an, keadilan juga dipahami sebagai sikap yang menempatkan sesuatu secara proporsional.[68] Seperti yang dijelaskan dalam Qs. An-Najm ayat 39 :

وَأَن لَّيسَ لِلإِنسٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

"Artinya : Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya"

Ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa seorang pekerja akan memperoleh imbalan atau upah (*ujrah*) sesuai dengan apa yang dikerjakan.

b. Layak (*mitsli*)

Kelayakan dalam pemberian upah (*ujrah)* berarti bahwa imbalan yang diterima pekerja harus mampu memenuhi kebutuhan

[68] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 15.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dasar seperti pangan, sandang, dan papan, serta tidak berada jauh di bawah standar yang berlaku,upah harus diberikan secara jelas, transparan, proporsional.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Qs. Asy-Syu'ara ayat 183:

وَلَا تَبۡخَسُواْ ٱلنَّاسَ أَشۡيَآءَهُمۡ وَلَا تَعۡثَوۡاْ فِي ٱلۡأَرۡضِ مُفۡسِدِينَ ١٨٣

> Artinya: Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.

Ayat di atas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Oleh karena itu, pengaturan mengenai upah perlu ditempatkan secara tepat, sehingga dapat memudahkan khususnya para pengusaha, dalam menerapkan prinsip manajemen syariah dalam sistem pengupahan karyawan di perusahaan.[69]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Mekanisme pengupahan (*ujrah*) pekerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

1. Karakteristik pekerja *outsourcing* dan pekerja *non-outsourcing*

Pada sistem outsourcing, hubungan kerja tidak terbentuk secara langsung antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa (*user*),

[69] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020). 17-18.

melainkan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*vendor*). Konsekuensinya, perusahaan penyedia jasa memiliki tanggung jawab hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk kewajiban membayarkan upah sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Berbeda dengan sistem tersebut, hubungan kerja pada pekerja non-outsourcing berlangsung secara langsung dengan perusahaan tempat pekerja menjalankan pekerjaannya. Dalam kondisi ini, perusahaan berperan sebagai pemberi kerja yang berkewajiban memenuhi seluruh hak normatif pekerja, seperti pembayaran upah, penyelenggaraan jaminan sosial, pemberian perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

Perbedaan pola hubungan kerja tersebut turut memengaruhi mekanisme pembayaran upah. Pada pekerja non-outsourcing, upah dibayarkan secara langsung oleh perusahaan kepada pekerja berdasarkan hubungan kerja yang terjalin. Sebaliknya, dalam sistem outsourcing, pekerja menerima upah dari perusahaan penyedia jasa meskipun pekerjaan dilaksanakan untuk kepentingan perusahaan pengguna jasa. Mekanisme ini berpotensi menimbulkan kendala apabila koordinasi antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa tidak berjalan secara efektif, sehingga dapat berdampak pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

keterlambatan pembayaran upah atau kelayakan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.[70]

Ditinjau dari perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), adanya pihak ketiga dalam hubungan kerja outsourcing tidak menghapus kewajiban pemberi kerja untuk menjalankan prinsip-prinsip akad *ijarah*. Hak pekerja atas *ujrah* tetap harus dipenuhi sesuai dengan kesepakatan, diberikan secara adil dan layak, serta disertai kepastian dalam pelaksanaannya agar tujuan keadilan dalam hubungan kerja tetap terwujud.

2. Hubungan kerja pekerja *outsourcing*

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan keleluasaan dalam menentukan bentuk hubungan kerja bagi pekerja outsourcing. Hubungan kerja dapat dibuat melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), bergantung pada kebutuhan perusahaan dan hasil kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja.[71] Pengaturan ini menunjukkan adanya fleksibilitas yang lebih besar dibandingkan ketentuan sebelumnya yang membatasi pelaksanaan sistem outsourcing pada jenis pekerjaan tertentu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[70] Devi Ni Made Bella Sintya, at all, "Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi", *Jurnal Sains Dan Seni ITS* Vol. 6, No. 2, (2017). http://ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/view/26119

[71] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 66 Ayat (1).

Hubungan kerja dalam sistem outsourcing tidak hanya didasarkan pada perjanjian kerja individual, tetapi juga tunduk pada ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.[72] Peraturan Perusahaan berisi berbagai ketentuan mengenai syarat kerja, tata tertib, serta hak dan kewajiban para pekerja yang ditetapkan oleh pengusaha. Adapun Perjanjian Kerja Bersama merupakan kesepakatan yang lahir dari proses perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja untuk mengatur hubungan kerja secara lebih rinci.[73]

Karena secara hukum hubungan kerja pekerja *outsourcing* terjalin dengan perusahaan penyedia jasa, maka PP maupun PKB yang menjadi pedoman juga berasal dari perusahaan tersebut, bukan dari perusahaan pengguna jasa. Konsekuensinya, berbagai hak dan kewajiban pekerja *outsourcing*, seperti ketentuan mengenai pengupahan, pemberian tunjangan, pengaturan waktu kerja, hingga mekanisme penyelesaian pelanggaran, mengacu pada aturan yang berlaku di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Ditinjau dari perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), keberadaan Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama dapat dipahami sebagai bagian dari kesepakatan para pihak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[72] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 18 ayat (4).

[73] Resdiono, *Hukum Ketengakerjaan Seri Panduan Penyusunan PP (Peraturan Perusahaan),* (Bogor: Guepedia, 2021), 38.

(*an-taradin*) dalam suatu akad. Selama ketentuan yang dimuat di dalamnya disusun berdasarkan persetujuan bersama serta tidak bertentangan dengan prinsip keadilan, amanah, dan kemaslahatan, maka ketentuan tersebut memiliki kekuatan mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang terlibat.

3. Pengaturan *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menghadirkan perubahan mendasar dalam pengaturan sistem outsourcing di Indonesia. Perubahan tersebut terlihat dari penghapusan Pasal 65 serta revisi terhadap Pasal 64 dan Pasal 66 yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketentuan baru ini memberikan ruang yang lebih luas bagi perusahaan dalam menerapkan mekanisme alih daya tanpa mengabaikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Salah satu perubahan penting adalah tidak lagi adanya pembatasan mengenai jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sebagaimana diatur dalam regulasi sebelumnya. Dengan demikian, perusahaan diberikan fleksibilitas untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, selama hubungan kerja yang terbentuk tetap dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.[74]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[74] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

4. Pengaturan Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025

Sebagai tindak lanjut dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 sebagai perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi ini diterbitkan untuk menyempurnakan sistem pengupahan nasional sekaligus memperkuat perlindungan terhadap hak pekerja serta memberikan kepastian bagi pengusaha dalam melaksanakan kewajiban pembayaran upah. Penyempurnaan tersebut mencakup mekanisme penetapan upah minimum, penguatan fungsi Dewan Pengupahan, serta pengaturan yang lebih komprehensif mengenai struktur dan skala upah agar pelaksanaan pengupahan berlangsung secara lebih adil, transparan, dan memiliki kepastian hukum.

Ketentuan tersebut juga berlaku bagi pekerja outsourcing tanpa adanya pembedaan dengan pekerja lainnya. Status sebagai pekerja alih daya tidak mengurangi hak normatif untuk memperoleh upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tetap berkewajiban membayarkan upah sekurang-kurangnya sesuai standar upah minimum, menerapkan struktur dan skala upah sebagaimana ditentukan dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

peraturan, serta memastikan pembayaran upah dilakukan secara tepat waktu.[75]

Macam-macam sistem Pengupahan:

a. Pengupahan Berdasarkan Satuan Waktu

Sistem pengupahan berdasarkan satuan waktu merupakan mekanisme pembayaran upah yang ditentukan berdasarkan durasi waktu pekerja melaksanakan pekerjaannya. Dalam praktiknya, sistem ini dapat diterapkan dalam bentuk upah per jam, upah harian, maupun upah bulanan, sesuai dengan kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[76] Pola pengupahan ini menjadi salah satu metode yang paling umum digunakan dalam hubungan kerja formal, termasuk bagi pekerja yang bekerja melalui sistem outsourcing. Meskipun besaran upah ditentukan berdasarkan satuan waktu, pemberi kerja tetap wajib memperhatikan ketentuan mengenai upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar hak pekerja atas penghasilan yang layak dan perlindungan terhadap kebutuhan hidup yang layak tetap terjamin.

b. Pengupahan Berdasarkan Satuan Hasil

Sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil merupakan mekanisme pembayaran upah yang besarnya ditentukan oleh jumlah atau capaian hasil kerja yang berhasil diselesaikan oleh

[75] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
[76] Sasono Adi, *Pembaruan sistem upah* (Departemen Tenaga Kerja RI, 1994). 15.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

pekerja. Dalam sistem ini, upah diberikan sesuai dengan volume pekerjaan atau target yang telah dicapai, sehingga semakin besar hasil kerja yang dihasilkan, semakin besar pula upah yang diterima. Pola pengupahan seperti ini umumnya diterapkan pada pekerjaan yang memiliki hasil yang dapat dihitung atau diukur secara kuantitatif. Meskipun demikian, pelaksanaannya tetap harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, terutama yang berkaitan dengan pemenuhan upah minimum dan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, sehingga sistem tersebut tidak mengurangi hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.

c. Struktur dan Skala Upah

Pemerintah juga mewajibkan setiap perusahaan untuk menetapkan struktur dan skala upah sebagai acuan dalam pelaksanaan kebijakan pengupahan di lingkungan kerja. Penyusunannya dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi dan kemampuan perusahaan serta sejumlah faktor, seperti jenjang jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan, kompetensi, dan produktivitas pekerja.[77] Melalui pengaturan tersebut, diharapkan tercipta sistem pengupahan yang lebih adil, terukur, dan transparan, sekaligus mampu mengurangi kesenjangan pendapatan antarkaryawan serta memberikan kepastian mengenai besaran upah

[77] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pasal 21 ayat (1).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

yang diterima. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah ini semakin diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 sebagai bagian dari upaya pemerintah menyempurnakan sistem pengupahan nasional.

5. Mekanisme pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Mekanisme penentuan upah dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, Upah sebagai hak dasar pekerja merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, maupun ketentuan peraturan perundang-undangan.[78]

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, penetapan upah tidak lagi semata-mata didasarkan pada kebutuhan hidup layak seperti sebelumnya, tetapi juga memperhitungkan faktor-faktor lain seperti kondisi ekonomi dan situasi ketenagakerjaan. Hal ini terlihat dalam mekanisme penetapan upah minimum yakni upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh pemerintah.[79] Upah minimum dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Penetapan besaran kedua jenis upah minimum tersebut dilakukan oleh gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi yang diberikan oleh dewan pengupahan sebagai bahan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[78] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan. Pasal 1 ayat 30.

[79] Ardissa Tazmine Hudaya, Sonhaji, Muhamad Azhar, "Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Melalui Penetapan Upah Minimum Sektoral Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Jawa Tengah", *Diponegoro Law Journal*, Vol. 14, No. 4 (2025). 9.

pertimbangan dalam menentukan standar upah yang berlaku di masing-masing wilayah.[80]

Komponen upah dalam sistem ketenagakerjaan dapat berupa upah tanpa tunjangan atau upah yang mencakup upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam ketentuan ini, jumlah upah pokok paling sedikit sebesar 75% dari total upah pokok dan tunjangan tetap.[81]Adapun sistem pembayaran upah dilakukan berdasarkan satuan waktu atau hasil tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan . Dalam konteks *outsourcing*, sistem pembayaran upah umumnya mengikuti perjanjian kerja yang telah disepakati antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa.[82]

Dalam sistem *outsourcing*, mekanisme pengupahan diawali dengan terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa melalui perjanjian kerja yang mengatur jenis pekerjaan, besaran upah, waktu pembayaran, serta hak dan kewajiban para pihak. Meskipun pekerjaan dilakukan pada perusahaan pengguna, hubungan kerja secara hukum tetap berada dengan perusahaan penyedia jasa. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, kewajiban membayarkan upah menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa. Penetapan dan pembayaran upah harus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[80] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

[81] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pasal 7 ayat (2).

[82] Khairani, *"Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja",* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2023), 73.

mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk upah minimum, struktur dan skala upah, serta kesepakatan dalam perjanjian kerja. Apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi atau pembayaran upah dilakukan terlambat, perusahaan penyedia jasa dapat dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemerintah menekankan bahwa pemberi kerja wajib membayarkan upah tepat pada waktunya. Apabila terjadi keterlambatan, maka dapat dikenakan sanksi berupa denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja sesuai peraturan yang berlaku.[83] Mekanisme penetapan upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan adanya upaya untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Penetapan upah batas minimum bertujuan memastikan hak pekerja atas penghasilan yang layak tetap terpenuhi.

Mekanisme pengupahan pekerja *outsourcing* tidak hanya mencakup proses penetapan besaran upah, tetapi juga mencerminkan adanya hubungan hukum yang jelas mengenai pihak yang bertanggung jawab atas pembayaran upah. Meskipun pekerjaan dilakukan untuk kepentingan perusahaan pengguna, hak pekerja atas upah tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa sebagai pihak yang terikat langsung dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap upah pekerja *outsourcing* merupakan bagian penting dalam sistem ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, pekerja

[83] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 88A ayat (6).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

outsourcing kerap menghadapi berbagai persoalan, terutama yang berkaitan dengan upah.[84] Oleh karena itu, negara melalui peraturan perundang-undangan berupaya memberikan jaminan hukum agar hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak tetap terpenuhi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, perlindungan bagi pekerja *outsourcing* diarahkan pada pemenuhan hak-hak mereka, seperti upah, jaminan sosial, serta kondisi kerja yang layak. Dalam sistem ini, tanggung jawab utama untuk membayar upah berada pada perusahaan penyedia jasa pekerja, karena pihak inilah yang memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja.[85] Dengan demikian, perusahaan penyedia jasa wajib memastikan bahwa pekerja menerima upah sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[86]

Perlindungan terhadap hak upah pekerja turut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayarkan upah kepada pekerja secara tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila pemberi kerja terlambat dalam melakukan pembayaran upah, maka dapat dikenakan sanksi berupa denda

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[84] Tempo, "Menaker Ungkap Sederet Masalah *Outsourcing*, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas | tempo.co."

[85] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 66 ayat (2).

[86] I Nyoman Putu Budhiartha, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan, Kepastian Hukum*, (Malang : Setara Press, 2016) 10.

sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[87] Selain itu, perlindungan tersebut juga mencakup jaminan bahwa upah yang diterima pekerja tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Ketentuan ini berlaku bagi seluruh pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*, sebagai upaya untuk memastikan terpenuhinya penghasilan yang layak.[88]

6. Mekanisme pengupahan (*ujrah*) dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Di dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah tidak dijelaskan secara eksplisit mengenai pengaturan mengenai hubungan kerja alih daya atau *outsourcing* namun salah satu jenis akad dalam hukum ekonomi syariah yang berkaitan dengan praktik hubungan kerja, terutama dalam hal pembayaran upah (*ujrah*) atas suatu pekerjaan atau jasa dikenal dengan akad *ijarah*. Menurut Muhammad Syafi'i Antonio yang dikutip oleh Mardani dalam buku Fiqh Muamalah, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan *(ownership/mil-kiyahı)* atas barang itu sendiri.[89] Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, *ijarah* dipahami sebagai suatu perjanjian pemindahan hak manfaat atas barang atau jasa dalam jangka waktu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[87] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pasal 61.

[88] Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) dalam Teori dan Praktik*, (Rajawali Press, 2023). 16.

[89] Mardani, Fiqh Eknomi Syariah: *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2012), 247.

tertentu dengan imbalan berupa upah.[90] Dalam pengertian ini, *ijarah* tidak hanya terbatas pada sewa barang, tetapi juga mencakup *ijarah* atas jasa *(ijarah 'ala al-a'mal),* yaitu akad yang berhubungan dengan pemanfaatan tenaga atau keahlian seseorang.[91]

Salah satu aspek penting dalam akad *ijarah* adalah kejelasan mengenai *ujrah* atau upah, dalam KHES ditegaskan bahwa upah harus ditentukan secara jelas dan disepakati di awal akad.[92] pembayaran upah juga harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati, sebagaimana ditegaskan dalam prinsip syariah yang melarang menunda pembayaran upah tanpa alasan yang sah.[93]

Dalam pemberian upah, kedua pihak dituntut untuk mengedepankan kejujuran, keadilan, dan keterbukaan dalam setiap aspek yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah disepakati. Upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan jenis serta beban pekerjaan yang dilaksanakan dan mencerminkan prinsip keadilan.[94]

Ujrah (upah) merupakan salah satu unsur pokok dalam akad *ijarah* yang memiliki kedudukan sangat penting dalam menentukan sah atau tidaknya suatu akad. Dalam perspektif ekonomi Islam, upah (*ujrah*) adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[90] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 20 ayat (9).

[91] Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), 29.

[92] Rozalinda, Fikih Ekonomi Syariah Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017) 133.

[93] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020) 12.

[94] Sri Winarsih Ramadana, Rahmaniar, "Penundaan Upah Pekerja*", Jurnal HEI EMA*, Vol. 2 No. 2, (2023) 82.

kontribusinya dalam proses produksi. Dalam bahasa Arab, upah dikenal dengan istilah *al-ujrah*. Secara etimologis, kata *al-ajru* berarti *iwad* (pengganti atau balasan), sehingga istilah *al-tsawab* (pahala) juga termasuk dalam makna *al-ajru* atau *al-ujrah*. Dengan demikian, upah dipahami sebagai bentuk balasan atas jasa atau manfaat yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.[95]

Dalam konteks hukum ekonomi syariah, *ujrah* menjadi bentuk kompensasi yang wajib dipenuhi oleh pihak pemberi kerja kepada pekerja sebagai konsekuensi dari pemanfaatan tenaga atau keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut.[96] Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah *ujrah* diposisikan sebagai komponen inheren dari *ijarah* yang harus ditentukan secara jelas ketika akad disepakati . Penjelasan tentang *ujrah* berfokus pada besaran, bentuk, dan waktu pembayaran.[97]

Selain itu, *ujrah* berkedudukan sebagai kewajiban yang harus segera ditunaikan oleh pemberi kerja setelah pekerjaan selesai atau sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.[98] Hal ini menunjukkan bahwa kepastian waktu pembayaran *ujrah* merupakan bagian penting dari perlindungan hak-hak pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[95] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 7.

[96] Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Kencana), 2019. 123.

[97] Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, 125.

[98] Sugeng Santoso, Busra, Fajar Hernawan, *Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam)*, (Jakarta: Kencana, 2025), 116.

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), dijelaskan bahwa pembayaran ujrah harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan disepakati oleh para pihak pada saat akad dilaksanakan. Mekanisme pembayaran *ujrah* dalam akad *ijarah* bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kesepakatan para pihak, selama tetap sejalan dengan prinsip-prinsip syariah. Dalam Pasal 315 Pembayaran dapat dilakukan berdasarkan satuan waktu yakni menit, jam, hari, bulan, dan atau tahun.[99] Ketentuan tersebut menunjukkan pentingnya pemenuhan kewajiban pembayaran secara tepat waktu sebagai bentuk pelaksanaan akad yang sesuai dengan prinsip syariah.

Dalam ajaran Islam, ketepatan waktu pembayaran upah juga sangat ditekankan, sebagaimana dalam hadist mengenai anjuran agar upah diberikan sebelum kering keringat pekerja. Hadis tersebut mengandung makna bahwa *ujrah* harus dibayarkan tanpa penundaan yang tidak berdasar, sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja sekaligus untuk mencegah terjadinya kezaliman.[100]

Dalam Pasal 307 KHES dijelaskan bahwa *ujrah* boleh dibayarkan dengan atau tanpa uang muka, pembayaran didahulukan, pembayaran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[99] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 315.

[100] Fauzi Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam", *jurnal textura Volume* 5 Nomor 1 (2018), 47.

setelah akad selesai, atau diutang sesuai dengan kesepakatan.[101] *Ujrah* boleh dibayarkan dalam bentuk atau selain uang.[102]

Dalam pasal 306 KHES diatur mengenai penentuan besaran upah (*ujrah)* yang layak. Ketentuan mengenai *ujrah al-mitsli* menegaskan bahwa upah yang layak adalah upah yang besarannya ditentukan berdasarkan penilaian pihak yang memiliki kompetensi. Prinsip ini menunjukkan bahwa penetapan upah tidak dapat dilakukan secara sepihak atau berdasarkan kehendak salah satu pihak, melainkan harus mempertimbangkan berbagai faktor, seperti karakteristik pekerjaan, tingkat keahlian yang dibutuhkan, besarnya tanggung jawab, kondisi pasar tenaga kerja, serta standar pengupahan yang berlaku. Dalam penerapannya terhadap pekerja *outsourcing*, prinsip *ujrah al-mitsli* mengharuskan pemberian upah yang selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk pemenuhan upah minimum, penerapan struktur dan skala upah, serta pelaksanaan prinsip keadilan dan kepatutan. Konsep ini menjadi dasar normatif bahwa pekerja *outsourcing* berhak menerima imbalan yang sebanding dengan beban dan kualitas pekerjaannya serta tidak boleh dibayar di bawah standar yang telah ditetapkan.[103]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[101] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 307.

[102] Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer,* (Jakarta: Kencana, 2019). 125.

[103] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 306.

Berdasarkan hasil pemaparan mekanisme di atas dapat diketahui bahwa mekanisme pengupahan pekerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan kepastian terhadap pemenuhan hak pekerja atas upah. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, mekanisme tersebut diwujudkan melalui pengaturan mengenai upah minimum, struktur dan skala upah, kewajiban pembayaran oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, serta pemberian sanksi apabila terjadi keterlambatan pembayaran. Sementara itu, KHES menempatkan pembayaran ujrah sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan akad ijarah yang harus dilaksanakan berdasarkan kesepakatan para pihak dengan tetap menjunjung prinsip keadilan serta kelayakan.

Perbedaan utama antara Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) terletak pada landasan hukum, sumber kewajiban pembayaran upah, serta orientasi pengaturannya. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, kewajiban membayar upah muncul sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang diatur oleh hukum positif, sehingga perlindungan terhadap pekerja diwujudkan melalui ketentuan normatif beserta sanksi bagi pelanggarannya. Sementara itu, KHES mendasarkan kewajiban pembayaran ujrah pada akad ijarah yang sah, sehingga pemenuhan upah tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga tanggung jawab

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

yang bernilai syar'i dan harus dilaksanakan dengan penuh amanah. Dari segi penetapan besaran upah, Undang-Undang Cipta Kerja berpedoman pada standar pengupahan yang ditetapkan oleh negara, sedangkan KHES menggunakan prinsip *ujrah al-mitsli*, yaitu upah yang ditentukan berdasarkan nilai manfaat pekerjaan, tingkat keahlian.[104] Di samping itu, KHES memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada para pihak untuk menyepakati mekanisme pembayaran ujrah selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariah.

7. Perbandingan karakteristik pekerja *outsourcing* dan Pekerja *non-outsourcing*

Tabel 4.1

Aspek	Pekerja *Outsourcing*	Pekerja Biasa (*non-outsourcing)*
Hubungan kerja	Terjalin antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja	Terjalin secara langsung antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.
Pemberi Kerja	Perusahaan penyedia jasa pekerja	Perusahaan tempat pekerja bekerja secara langsung.
Tempat bekerja	Bekerja di perusahaan pengguna jasa, tetapi hubungan karyawan tetap dengan vendor.	Bekerja di perusahaan sekaligus menjadi pemberi kerja.
Pemberi upah	Upah oleh perusahaan penyedia jasa pekerja sesuai perjanjian kerja.	Upah langsung oleh perusahaan tempat pekerja bekerja.
Dasar hubungan kerja	Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia	Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan sesuai

[104] Satneg RI. PERMA No. 2 Tahun 2008, Pasal 314.

	jasa pekerja berdasarkan ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023.	ketentuan peraturan-undangan.
Jenis perjanjian kerja	Dapat menggunakan PKWT maupun PKWTT sesuai kebutuhan perusahaan dan ketentuan hukum.	Dapat menggunakan PKWT maupun PKWTT sesuai karakteristik pekerjaan.
Peraturan Perusahaan (PP)	mengikuti Peraturan Perusahaan milik perusahaan penyedia jasa pekerja.	mengikuti Peraturan Perusahaan milik perusahaan tempat bekerja
Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	PKB perusahaan penyedia jasa apabila perusahaan tersebut memiliki PKB.	PKB perusahaan tempat bekerja apabila telah disepakati dengan serikat pekerja.
Perlindungan hak pekerja	Menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja, termasuk pembayaran upah, BPJS, dan hak normatif lainnya.	Menjadi tanggung jawab langsung perusahaan pemberi kerja.
Perspektif KHES	Pembayaran upah dilakukan oleh penyedia jasa dengan tetap memperhatikan ketentuan upah minimum, struktur dan skala upah, serta hak normatif pekerja.	Pembayaran upah dilakukan langsung oleh perusahaan sesuai ketentuan peraturan-undangan dan kebijakan perusahaan.
Mekanisme pengupahan	Hubungan kerja dipandang sebagai akad *ijarah* antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Upah (*ujrah*) wajib diberikan secara adil, jelas, dan tepat waktu meskipun terdapat pihak ketiga.	Hubungan kerja juga merupakan bentuk akad *ijarah* yang mewajibkan pemberi kerja memberikan *ujrah* sesuai kesepakatan, adil, transparan, dan tepat waktu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

C. Relevansi Konsep UU Cipta Kerja dan KHES terhadap Sistem Pengupahan Pekerja *Outsourcing*

1. Perbandingan konsep pekerja *outsourcing* dan pekerja *non-outsourcing*

Hubungan kerja menjadi landasan utama yang melahirkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak pekerja untuk memperoleh upah. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hubungan kerja terbentuk berdasarkan adanya perjanjian kerja antara para pihak.[105] Dalam pelaksanaannya, pola hubungan kerja yang berlaku bagi pekerja non-*outsourcing* berbeda dengan pekerja *outsourcing*. Perbedaan tersebut tidak hanya terletak pada subjek yang terikat dalam hubungan kerja, tetapi juga memengaruhi bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja, terutama berkaitan dengan pemenuhan hak atas upah.

Pada hubungan kerja non-*outsourcing*, pekerja memiliki hubungan kerja secara langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja. Dalam kondisi tersebut, perusahaan bertindak sebagai pemberi kerja yang memikul tanggung jawab penuh atas pemenuhan seluruh hak pekerja, mulai dari pembayaran upah, pemberian jaminan sosial, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pemberian hak atas perizinan, hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Karena seluruh kewajiban tersebut berada pada satu pihak yang sama, hubungan kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[105] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 64 ayat 1.

pada sistem ini cenderung lebih sederhana dan memberikan kepastian hukum mengenai pihak yang bertanggung jawab apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Sebaliknya, hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* memiliki struktur yang lebih kompleks karena melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan alih daya), dan perusahaan pengguna. Secara hukum, hubungan kerja hanya terjalin antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan hubungan antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna didasarkan pada perjanjian kerja sama. Meskipun pekerja melaksanakan pekerjaannya di lingkungan perusahaan pengguna dan menjalankan tugas di bawah arahan operasional perusahaan tersebut, tanggung jawab hukum atas pembayaran upah dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja tetap berada pada perusahaan penyedia jasa.[106]

Hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* memiliki karakter yang lebih kompleks dibandingkan hubungan kerja non-*outsourcing* karena melibatkan lebih dari satu pihak. Kompleksitas tersebut timbul akibat adanya pemisahan antara pihak yang menerima manfaat atas pekerjaan, yaitu perusahaan pengguna, dengan pihak yang secara hukum bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja, yaitu perusahaan penyedia jasa. Kondisi ini berpotensi menimbulkan berbagai persoalan,

[106] Satneg RI. UU No. 6 Tahun 2023, Pasal 66 ayat (2).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

seperti ketidakjelasan tanggung jawab atas keterlambatan pembayaran upah, perbedaan fasilitas kerja dengan pekerja non-*outsourcing*, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan.[107]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, hubungan kerja dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).[108] Selain itu, hak dan kewajiban para pihak juga diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perusahaan yang telah memiliki PKB umumnya memberikan perlindungan yang lebih komprehensif karena ketentuan mengenai upah dan kesejahteraan dirumuskan melalui perundingan bersama.[109] Sebaliknya, perlindungan bagi pekerja *outsourcing* bergantung pada ketentuan yang diterapkan oleh perusahaan penyedia jasa.

Perbedaan struktur hubungan kerja dan instrumen pengaturannya turut memengaruhi mekanisme pengupahan. Pada pekerja non-*outsourcing*, pembayaran upah dilakukan secara langsung oleh perusahaan tempat pekerja bekerja, sedangkan pada sistem *outsourcing* upah dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa meskipun pekerjaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[107] Rudy Avianto, Endeh Suhartini, Achmad Jaka Santos Adiwijaya, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwtt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja", *Jurnal Ilmiah Living Law,* Vol.14 Nomor 2 (Juli 2022). https://www.researchgate.net/publication/374952695.

[108] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 66 ayat (1).

[109] Rano Ardiansyah, et.all, "Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam", *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara,* Vol. 4, No. 2 (Juni 2023). https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1046

dilaksanakan di perusahaan pengguna. Oleh karena itu, sistem *outsourcing* memerlukan pengawasan dan perlindungan hukum yang lebih efektif agar hak pekerja atas upah tetap terjamin.

2. Permasalahan Pengupahan Pekerja *Outsourcing* dalam Praktik di Indonesia

Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan aturan turunannya telah memberikan perlindungan normatif terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*, dalam praktiknya pelaksanaan sistem pengupahan masih menghadapi berbagai permasalahan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya hak pekerja secara optimal. Kompleksitas hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* menyebabkan pelaksanaan hak atas upah lebih rentan dibandingkan hubungan kerja pada pekerja non-*outsourcing*.

Salah satu persoalan yang kerap dihadapi dalam sistem *outsourcing* adalah rendahnya tingkat upah yang diterima pekerja. Dalam praktiknya, besaran upah pekerja *outsourcing* umumnya hanya memenuhi ketentuan upah minimum, meskipun jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan risiko yang dihadapi sering kali sebanding dengan pekerja non-*outsourcing* di perusahaan pengguna.[110] Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, sekitar 34% dari total

[110] Tempo, "Menaker Ungkap Sederet Masalah Outsourcing, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas | tempo.co." accessed July 13, 2026. https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-outsourcing-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

tenaga kerja formal di Indonesia bekerja dalam sistem kontrak dan *outsourcing*. Jumlah ini meningkat dari tahun-tahun sebelumnya, menunjukkan ketergantungan yang kian besar terhadap sistem ini. Sektor yang paling banyak menggunakan sistem *outsourcing* antara lain manufaktur, logistik, energi, keamanan, dan kebersihan. Namun, dari survei yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian Ketenagakerjaan, lebih dari 62% pekerja *outsourcing* mengaku tidak puas terhadap kondisi kerja mereka. Terutama dari segi upah, keamanan kerja, dan akses terhadap jaminan sosial. Bahkan 15% pekerja *outsourcing* mengalami kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi yang layak.[111]

Selain persoalan rendahnya tingkat upah, sistem *outsourcing* juga sering menghadapi masalah terkait kepastian pembayaran upah. Dalam praktiknya, keterlambatan pembayaran dari perusahaan pengguna kepada perusahaan penyedia jasa dapat berimbas pada tertundanya pembayaran upah kepada pekerja. Akibatnya, pekerja harus menanggung dampak dari hubungan bisnis antarkorporasi, meskipun mereka telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja.

Di sisi lain, peluang peningkatan kesejahteraan pekerja *outsourcing* cenderung lebih terbatas dibandingkan pekerja non-*outsourcing*. Jika pekerja non-*outsourcing* umumnya memiliki kesempatan memperoleh

[111] Rizka Khanzanita, "Dibalik Efisiensi: Menelisik Masalah Outsourcing Di Indonesia," November 13, 2025, https://rechtsvinding.bphn.go.id/articles/1060.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

kenaikan upah melalui masa kerja, promosi jabatan, atau penilaian kinerja, pekerja *outsourcing* sangat bergantung pada ketentuan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja oleh perusahaan penyedia jasa. Kondisi tersebut sejalan dengan pernyataan Menteri Ketenagakerjaan, Yassierli, yang menyebutkan bahwa praktik *outsourcing* di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya tingkat upah, terbatasnya jenjang karier, lemahnya perlindungan kesejahteraan, serta rendahnya kepastian hubungan kerja.[112] Berbagai persoalan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* masih perlu diperkuat agar pengaturan *outsourcing* tidak hanya berorientasi pada fleksibilitas hubungan kerja, tetapi juga mampu menjamin pemenuhan hak-hak pekerja secara adil.

Dianalisis berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, berbagai persoalan dalam sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada dasarnya telah diakomodasi melalui pengaturan mengenai kewajiban pembayaran upah sesuai ketentuan, larangan pemberian upah di bawah upah minimum, serta penerapan sanksi bagi pelanggaran di bidang pengupahan. Meskipun demikian, pengaturan tersebut lebih berorientasi pada pemenuhan kewajiban menurut hukum. Akibatnya, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan belum tentu mampu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[112] Tempo, "Menaker Ungkap Sederet Masalah Outsourcing, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas | tempo.co." accessed July 13, 2026. https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-outsourcing-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415

menjamin terwujudnya rasa keadilan yang sesungguhnya bagi pekerja *outsourcing*.

Apabila dikaji dari perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), permasalahan tersebut menegaskan pentingnya penerapan prinsip-prinsip akad *ijarah* dalam hubungan kerja *outsourcing*. KHES memandang pembayaran *ujrah* tidak hanya sebagai kewajiban secara hukum, tetapi juga sebagai amanah yang harus dilaksanakan secara adil, transparan, dan sepadan dengan manfaat pekerjaan yang diberikan. Melalui konsep *ujrah al-mitsli*, besaran upah seharusnya ditetapkan dengan mempertimbangkan nilai pekerjaan, tingkat keahlian, serta tanggung jawab yang dilaksanakan oleh pekerja, bukan sekadar berpedoman pada standar minimum. Dengan demikian, prinsip-prinsip dalam KHES dapat dijadikan dasar konseptual untuk memperkuat sistem pengupahan pekerja *outsourcing* agar tidak hanya memenuhi ketentuan hukum, tetapi juga mampu menghadirkan keadilan yang lebih nyata.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Analisis Relevansi Konsep Pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pengupahan Pekerja *Outsourcing*

Berdasarkan uraian sebelumnya, relevansi konsep pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan

pekerja *outsourcing* dapat dijelaskan melalui beberapa aspek sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Aspek	**Undang-Undang Cipta Kerja**	**KHES**	**Praktik Pengupahan Pekerja *Outsourcing***	**Analisis relevansi**
Keadilan Pengupahan	Menjamin hak pekerja memperoleh upah sesuai ketentuan dan melarang pembayaran di bawah upah minimum.	Prinsip al-adl dan ujrah al-mitsli menghendaki upah yang layak, proporsional, dan sesuai manfaat pekerjaan.	Masih ditemukan pekerja *outsourcing* yang menerima upah minimum meskipun beban kerja dan tanggung jawabnya setara dengan pekerja non-*outsourcing*.	Belum sepenuhnya relevan , karena secara normatif telah memenuhi ketentuan UU, namun belum sepenuhnya mencerminkan keadilan substantif sebagaimana konsep *ujrah al-mitsli* .
Transparansi Penetapan Upah	Besaran upah ditentukan melalui perjanjian kerja dengan memperhatikan ketentuan pengupahan.	Akad ijarah mewajibkan kejelasan besaran, bentuk, dan waktu pembayaran ujrah sejak awal akad.	Masih terdapat pekerja yang tidak memperoleh informasi secara terbuka mengenai komponen upah maupun potongan yang dilakukan perusahaan	Perlunya pemaksaan , terutama dalam keterbukaan informasi mengenai komponen upah agar sesuai dengan prinsip amanah dan kejelasan akad.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

			penyedia jasa.	
Ketepatan Waktu Pembayaran	Upah wajib dibayar sesuai waktu yang diperjanjikan dan keterlambatan dikenai sanksi.	Ujrah harus dibayar sesuai kesepakatan. Islam melarang melarang pembayaran tanpa alasan yang sah (kewajiban membayar upah sebelum keringatnya kering)	Masih adanya keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja	Secara aturan relevan , tetapi implementasinya belum optimal sehingga prinsip ketepatan waktu belum sepenuhnya terwujud.
Kepastian Tanggung Jawab Pembayaran Upah	Perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab membayar upah pekerja *outsourcing*.	Pihak yang menerima manfaat jasa (*musta'jir*) berkewajiban memenuhi ujrah sesuai akad.	Dalam praktik masih terjadi saling melempar tanggung jawab ketika muncul konflik mengenai hak pekerja.	Relevan secara konsep , namun memerlukan pengawasan yang lebih efektif agar tanggung jawab tidak diabaikan.
Perlindungan hak pekerja	Perlindungan diberikan melalui norma hukum, pengawasan, sanksi administratif	Perlindungan didasarkan pada prinsip amanah, keadilan, dan larangan menzalimi pekerja.	Perlindungan hukum telah tersedia, namun pekerja *outsourcing* masih menghadapi permasalahan seperti	KHES melengkapi UU Cipta Kerja dengan memberikan dimensi moral dan etika sehingga perlindungan pekerja tidak hanya berpusat pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

			upah rendah, jenjang karir terbatas, dan posisi tawar yang lemah.	kepatuhan hukum, tetapi juga keadilan.

Berdasarkan tabel relevansi tersebut, dapat dipahami bahwa pengaturan mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) memiliki tujuan menjamin terpenuhinya hak pekerja untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Meskipun keduanya berlandaskan sistem hukum yang berbeda, baik hukum positif maupun hukum syariah sama-sama menempatkan upah sebagai hak mendasar pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

a. Keadilan Pengupahan

Konsep keadilan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pada dasarnya sama-sama bertujuan memastikan pekerja memperoleh upah yang layak. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, prinsip keadilan diwujudkan melalui penetapan upah minimum serta larangan bagi pemberi kerja untuk membayar upah di bawah standar yang ditentukan negara. Adapun KHES menekankan prinsip *al-adl* dan *ujrah al-mitsli* , yaitu pemberian upah yang sebanding dengan nilai pekerjaan, tingkat keahlian, dan tanggung jawab yang dipikul

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

pekerja. Namun dalam praktik *outsourcing*, penyediaan upah minimum belum tentu mencerminkan keadilan secara substantif, karena masih terdapat pekerja *outsourcing* yang menerima upah setara upah minimum meskipun beban kerja dan tanggung jawabnya serupa dengan pekerja *non-outsourcing*.[113]

b. Transparansi penetapan upah

Undang-Undang Cipta Kerja maupun Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) sama-sama menekankan pentingnya kejelasan dalam sistem pengupahan. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, besaran upah ditetapkan melalui perjanjian kerja dengan tetap mengacu pada ketentuan pengupahan yang berlaku.[114] Sementara itu, KHES mensyaratkan agar jumlah, bentuk, dan waktu pembayaran *ujrah* ditentukan secara jelas sejak akad *ijarah* disepakati.[115] Meskipun demikian, dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* masih terdapat pekerja yang belum memperoleh informasi secara utuh mengenai rincian komponen upah maupun dasar pengenaan potongan tertentu. Keadaan ini menunjukkan bahwa prinsip keterbukaan dalam pengupahan belum diterapkan secara optimal. Oleh karena itu, penerapan prinsip *amanah* dalam KHES dapat menjadi dasar untuk memperkuat transparansi serta

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[113] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 15.

[114] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 66 ayat 2.

[115] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 307.

membangun hubungan yang lebih terbuka antara perusahaan dan pekerja.

c. Ketepatan waktu pembayaran upah

Ketepatan waktu pembayaran upah merupakan prinsip yang diatur dalam kedua sistem hukum. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan sanksi terhadap keterlambatan pembayaran upah, sedangkan KHES menekankan bahwa pembayaran ujrah tidak boleh ditunda tanpa alasan yang sah. Dalam praktik *outsourcing*, keterlambatan pembayaran upah masih dapat terjadi akibat proses administrasi antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa.[116] Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun ketentuan normatif telah memadai, penerapannya tetap memerlukan pengawasan agar hak pekerja dapat dipenuhi secara tepat waktu.

d. Kepastian tanggung jawab pembayaran upah

Undang-Undang Cipta Kerja secara tegas mengatur bahwa perusahaan penyedia jasa merupakan pihak yang bertanggung jawab atas pembayaran upah pekerja *outsourcing*. Dalam KHES, kewajiban membayar ujrah merupakan konsekuensi dari akad ijarah yang mengikat para pihak. Kedua konsep tersebut memiliki relevansi karena sama-sama memberikan kepastian mengenai pihak yang berkewajiban memenuhi hak pekerja. Akan tetapi, dalam praktik masih terdapat ketidakjelasan ketika terjadi

[116]Khanzanita, "Dibalik Efisiensi." Accessed July 13, 2026, https://rechtsvinding.bphn.go.id/articles/1060

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

hambatan antara perusahaan pengguna dan perusahaan penyedia jasa, sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan tanggung jawab tersebut perlu diperkuat.

e. Perlindungan hak pekerja

Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan terhadap pekerja melalui pengaturan normatif, mekanisme pengawasan oleh pemerintah, serta pemberian sanksi bagi pelanggaran di bidang pengupahan. Di sisi lain, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) menitikberatkan perlindungan pekerja pada penerapan prinsip keadilan (*al-adl*), amanah, dan larangan melakukan tindakan yang merugikan atau menzalimi pekerja.[117] Meskipun berangkat dari pendekatan yang berbeda, kedua sistem tersebut memiliki tujuan yang saling mendukung dalam menjamin perlindungan bagi pekerja *outsourcing*. Penerapan prinsip-prinsip KHES secara konsisten tidak hanya memperkuat kepatuhan terhadap ketentuan hukum positif, tetapi juga mendorong terwujudnya hubungan kerja yang berlandaskan keadilan, tanggung jawab moral, dan itikad baik.

4. Kontribusi Konsep Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Pengembangan Regulasi *Outsourcing*

Berdasarkan hasil analisis, dapat dipahami bahwa pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta

[117] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Pasal 21.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Kerja telah menyediakan dasar hukum yang cukup komprehensif dalam melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*. Hal tersebut tercermin dari pengaturan mengenai hubungan kerja, kewajiban pembayaran upah, penerapan upah minimum, struktur dan skala upah, serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran di bidang pengupahan. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya komitmen negara untuk memberikan kepastian hukum sekaligus menjamin pemenuhan hak-hak normatif pekerja.

Namun masih dijumpai dalam praktik pengupahan menunjukkan bahwa pengaturan tersebut belum sepenuhnya mampu menghadirkan keadilan yang bersifat substantif bagi pekerja *outsourcing*. Beberapa permasalahan yang masih terjadi antara lain kesenjangan tingkat kesejahteraan antara pekerja *outsourcing* dan pekerja non-*outsourcing*, kurangnya transparansi mengenai komponen pengupahan, serta terbatasnya kesempatan bagi pekerja *outsourcing* untuk memperoleh peningkatan kesejahteraan.[118] Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perlindungan hukum yang bertumpu pada ketentuan normatif saja masih perlu diperkuat dengan prinsip-prinsip yang lebih menekankan aspek keadilan.

Dalam konteks tersebut, konsep pengupahan yang diatur dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) didalam akad ijarah dapat memberikan kontribusi sebagai landasan konseptual apabila di masa

[118] Tempo, "Menaker Ungkap Sederet Masalah Outsourcing, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas | tempo.co." accessed July 13, 2026. https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-outsourcing-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

mendatang dilakukan penyempurnaan terhadap regulasi *outsourcing*, khususnya mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Kontribusi tersebut bukan dimaksudkan untuk menggantikan ketentuan hukum positif yang telah berlaku, melainkan memperkuat nilai-nilai yang menjadi dasar pelaksanaan hubungan kerja agar perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berorientasi pada kepastian hukum, tetapi juga mencerminkan keadilan substantif.

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) memberikan penekanan terhadap pentingnya kepastian pembayaran *ujrah* sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Prinsip ini selaras dengan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang mewajibkan pembayaran upah secara tepat waktu, tetapi KHES memberikan dimensi tambahan berupa tanggung jawab moral untuk tidak menunda pembayaran tanpa alasan yang dibenarkan. Dengan demikian, konsep pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan KHES memiliki hubungan yang saling melengkapi. Apabila pada masa mendatang dilakukan penyempurnaan terhadap regulasi *outsourcing*, prinsip-prinsip dalam KHES dapat dijadikan sebagai salah satu landasan konseptual dalam memperkuat sistem pengupahan sehingga tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga mampu mewujudkan keadilan, kemaslahatan, serta keseimbangan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Prinsip pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menekankan perlindungan hak pekerja melalui pengaturan mengenai upah minimum, keadilan, non-diskriminasi, transparansi, ketepatan waktu pembayaran, dan kepastian hukum. Sementara itu, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) mengatur pengupahan melalui konsep *ujrah* dalam akad *ijarah* yang berlandaskan prinsip keadilan (*al-'adl*), kelayakan (*ujrah al-mitsli*), amanah, transparansi, dan kerelaan para pihak.
2. Mekanisme pengupahan pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja dilaksanakan melalui hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa dengan tetap menjamin pemenuhan hak atas upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam KHES, mekanisme pembayaran *ujrah* didasarkan pada akad *ijarah* yang mengharuskan adanya kejelasan mengenai besaran, bentuk, dan waktu pembayaran upah sesuai kesepakatan serta dilaksanakan secara adil dan tepat waktu.
3. Konsep pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan KHES memiliki relevansi dalam sistem pengupahan pekerja outsourcing karena sama-sama menjamin perlindungan hak pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kepastian hukum melalui pengaturan normatif, sedangkan KHES memperkuatnya dengan nilai-nilai keadilan, amanah,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dan *ujrah al-mitsli*. Oleh karena itu, prinsip-prinsip dalam KHES dapat menjadi landasan konseptual dalam pengembangan regulasi pengupahan pekerja outsourcing agar lebih berkeadilan dan memberikan perlindungan yang optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil Kesimpulan diatas diberikan saran sebagaimana berikut:

1. Pemerintah diharapkan terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap regulasi mengenai sistem outsourcing, khususnya yang berkaitan dengan pengupahan pekerja. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah memberikan perlindungan normatif melalui pengaturan mengenai upah minimum, kewajiban pembayaran upah, dan sanksi terhadap pelanggaran, pengaturan tersebut masih perlu diperkuat agar tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga mampu mewujudkan keadilan yang lebih substantif bagi pekerja outsourcing. Dalam proses penyempurnaan regulasi, pemerintah dapat mempertimbangkan nilai-nilai yang terkandung dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, seperti prinsip *al-'adl*, *amanah*, transparansi, dan *ujrah al-mitsli*, sebagai landasan konseptual untuk memperkuat sistem pengupahan yang lebih adil, proporsional, dan berorientasi pada perlindungan hak pekerja.
2. Perusahaan penyedia jasa outsourcing diharapkan melaksanakan kewajiban pengupahan secara konsisten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta menjunjung tinggi prinsip-prinsip

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dalam akad *ijarah*. Pembayaran upah hendaknya dilakukan secara tepat waktu, transparan, dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Selain memenuhi standar minimum yang ditetapkan pemerintah, perusahaan juga perlu memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan dalam penetapan upah, sehingga pekerja memperoleh imbalan yang sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan. Dengan demikian, hubungan kerja yang terjalin tidak hanya memenuhi aspek legalitas, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan etika dalam memberikan perlindungan kepada pekerja.

3. Perusahaan penyedia jasa outsourcing diharapkan melaksanakan seluruh kewajibannya secara optimal sebagai pihak yang memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja. Selain memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, perusahaan penyedia jasa hendaknya menerapkan sistem pengupahan yang mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, dan kepastian pembayaran upah. Pembayaran upah sebaiknya dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja, disertai penyampaian informasi yang jelas mengenai komponen upah, tunjangan, potongan, maupun hak-hak normatif lainnya sehingga pekerja memperoleh kepastian atas hak yang diterimanya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Ghofur Ruslan, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama), 2020.

Adi Sasono, Pembaruan sistem upah (Departemen Tenaga Kerja RI, 1994).

Almaududi, Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja dalam Teori dan Praktik, RajawaliPress. 2023.

Armansyah Koesparmono Irsan, Hukum Tenaga Kerja. Jakarta: Erlangga. Tahun 2016.

Asikin Zainal, Wahab Agusfian, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1993.

Asyhadie Zaeni, Kusum Rahmawati, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019.

Asyhadie Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2008

Budhiarta I Nyoman Putu, Hukum *Outsourcing* Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan, Kepastian Hukum, Malang: Setara Press 2016.

Budianto Eka Wahyu Hestya, Akad *Ijarah* dalam Fikih Muamalah: Kajian Turats dan Kontemporer, Malang: Afanim Media Utama, 2024

Fuady Munir . Teori-Teori Besar Dalam Hukum (Grand Theory), Jakarta: Kencana, 2013.

Hasan Akhmad Farroh. Fiqh Muammalah dari klasik hingga kontemporer, Malang : UIN Maliki Press 2018.

Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagkerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada. tahun 2000.

Jajasan Penjelenggara Penterdjemah/Pentafsir Al-Qoeraan (1967) / Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan,* Jakarta Timur: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.

Khairani, Kepastian Hukum Hak Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja. Depok: RajaGrafindo Persada. 2023.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Khakim Abdul, Dasar-Dasar Hukum Keteagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2020.

Mardani, Fiqh Eknomi Syariah: Fiqh Muamalah, Jakarta: Kencana, 2012.

Mardani, Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia, Bandung: Refika Aditama, 2011.

Marzuki Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003.

Muhaimin. Metode Penelitian Hukum, Mataram: Mataram University Press. 2020.

Mustofa Imam, Fiqih Muamalah Kontemporer. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Harisudin Noor, Fiqh Muamalah I, Jember: IAIN Jember Press, 2015.

Nuanam, Saija Roland, Rekonstruksi Kontrak kerja *Outsourcing* di Perusahaan, Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Pusat Pengkajian Hukum Ekonomi Syariah (PPHIM), Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah ,Prenada Media, 2019.

Rawls John Penerjeman Uzair Fauzan, *A theory of justice : Teori keadilan : dasar-dasar filsafat politik untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam negara*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.

Resdiono, Hukum Ketengakerjaan Seri Panduan Penyusunan PP (Peraturan Perusahaan), Bogor: Guepedia, 2021.

Rozalinda, Fikih Ekonomi Syariah Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2017.

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

Santoso Sugeng, Busra, Hermawan Fajar, Hukum Ketenagakerjaan Kontemporer Implementasi dan Tantangan (Perspektif Hukum Nasional dan Hukum Islam), Jakarta: Kencana, 2025.

Sembiring Jimmy Joses, Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru, Jakarta Selatan: Visimedia, 2016.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Soemitra Andri, Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah Di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer, Jakarta: Kencana, 2019

Team Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Khas Jember, Jember: Uin Khas Jember, 2024.

Jurnal

Adha, Lalu AdiLalu Adi Adha, "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia," *Jurnal Kompilasi Hukum* 5, no. 2 (2020): 267–98, https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49.

Al Fath et al., "Tinjauan Yuridis atas Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Hukum Statuta* 3, no. 2 (2024): 63–73, https://doi.org/10.35586/jhs.v3i2.9027.

Alamsyah Taufiq, Saebani Beni Ahmad, Politik Hukum Sistem Upah Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Jurnal Ranah *Research*, Vol. 7, No. 2, Januari 2025, 1098.

Anggreany Haryani Putri, "Analisis Implementasi Kebijakan Pekerja Alih Daya UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 Pasal 66 dan Pasal 81", *Jurnal Hukum Pelita*, Vol. 5 No. 1 (November 2024). https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH

Ardiansyah Rano, Kurnaedi Julius, Lim Jimmy, Calvin, Nelson Alden, "Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam", *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara,* Vol. 4, No. 2 (Juni 2023). https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1046

Avianto Rudy, Suhartini Endeh, Achmad Jaka Santos Adiwijaya, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwtt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja", *Jurnal Ilmiah LivingLaw,*Vol.14Nomor2 (Juli2022). https://www.researchgate.net/publication/374952695.

Ayu Aina Putri Ayu and Nikmah Dalimunthe, "Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 2.

Basofi M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86, https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544.

Berlian Hafiz Novregy, Sholichah Inti Ulfi, Universitas Binamadani Indonesia "Upah Terhadap Tenaga Pekerja Dalam Sistem *Outsourcing* Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pt. Swakarya Insan Mandiri."

Caniago Fauzi, Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam, jurnal textura Volume 5 Nomor 1, 2018.

Dinar Wahyuni, "POSISI PEKERJA *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG," *Aspirasi* 2, no. 2 (n.d.), https://doi.org/https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i2.438.

Febrianti Lidia, Komparasi alih daya Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, Jurnal USM *Law Review*, Vol. 6, No. 3, Tahun 2023.

Febriyansya, Andriansyah, Analisis Hukum Ekonomi Syariah Tentang Akah *Ijarah* Alat Pemanen Padi *Combine Harvester* (Studi Kasus Di Kampung Simpang Asam Kecamatan Banjit), *Falah : Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 1, (2023).

Hafizh Dean Fadhurrohman, Analisis Praktik *Outsourcing* dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Lemhannas RI, Vol. 10, No. 3.

Hidayati Nur, "Dilema Penetapan Upah Lembur dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan, *Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 12, no. 3 (Desember 2012): 197. https://www.scribd.com/doc/218822637/Ragam-Des-7-2012-G-nurhidayati

Hudaya Ardissa Tazmine, Sonhaji, Azhar Muhammad, Urgensi Peningkatan Kesejahteraan Melalui Penetapan Upah Minimum Sektoral Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Jawa Tengah, Diponegoro Law Journal, Vol. 14, No. 4, 2025.

Kahfi Ashabul, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (December 1, 2016).` https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665.

Kurniawan Asep, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Alihdaya Dengan Upah Dibawah Ketentuan: Tinjauan Teori Kepastian Hukum", *Jurnal Ilmu hukum*, Vol.8 No.1, (Maret 2024):, https://doi.org/10.24269/ls.v8i1.7961

Lutfi Ahmad, Efriadi, Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam, Jurnal Aktualita, Vol. 13, Desember 2023.

Mughits Abdul, Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES) Dalam Tinjauan Hukum Islam, *Al-Mawarid edisi XVIII*, (2008).

Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, Yani Rahmawati, "Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi", *Jurnal Sains Dan Seni ITS* Vol. 6, No. 2, (2017). http://ejurnal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/view/26119

Panjaitan Bernat, *Outsourcing* (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), Jurnal Ilmiah "Advokasi", Vol. 04, No. 01, Maret 2016.

Permana Yoga Permana and Fauzatul Laily Nisa, "KONSEP KEADILAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM," *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam* 5, no. 2 (2024): 80–94, https://doi.org/10.30739/jesdar.v5i2.3072.

Pratama Febrian Duta Pratama et al., *Konsep Keadilan dalam Pemikiran Aristoteles,* 1 (n.d.), https://doi.org/10.11111/praxis.xxxxxxx. *Jurnal Filsafat Terapan,* Vol. 1, No. 2 (2024) https://share.google/lLxZWWObXWOodoTrc

Putra et Agus Antara, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020), https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17.

Ramadana Sri Winarsih, Rahmaniar, Penundaan Upah Pekerja, Jurnal HEI EMA, Vol. 2 No. 2, 2023

Saifudin, Relevansi Perjanjian Kerja Dalam Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Hukum Islam, Alamtara: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Volume 4, Nomor, 1 Juni 2020.

Taufik Muhammad. Filsafat John Rawls, *Mukaddimah jurnal studi islam*. Vol. 19, No. 1, (2013). http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/33208.

Taufik Muhammad, "Filsafat John Rawls Tentang Teori Keadilan", *Jurnal Studi Islam Mukaddimah* Vol. 19, No.1 (2013). https://digilib.uin suka.ac.id/id/eprint/33208/1/Muhammad%20Taufik%20-%20Filsafat%20John%20Rawls.pdf

Turija, Widjaja Gunawan, Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. No.168/PUU-XXI/2023, Jurnal Tana Mana, Vol. 6 No. 1, April 2025, 53.

Utomo Laksanto, Permasalahan *Outsourcing* dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Lex Publica, Vol. 1, No. 1 (Nopember 2014). Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=3304466

&Val=28981&Title=Permasalahan%20*outsourcing*%20dalam%20sistem%20ketenagakerjaan%20di%20indonesia

Van Hauten Gupron, Erwin Gunadhi Erwin, "Perencanaan Upah Insentif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal Di Pd. Panduan Ilahi" (Studi Kasus Di Pd. Panduan Ilahi)", *Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut* Vol. 11 No. 1 (2013).

Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan atas prinsip Keadilan", *Jurnal Mimbar Hukum,* Vol. 29, No. 1, (Februari 2017),: 88. https://share.google/x1n22pHypFEBF2PT8

Tesis

Kusuma Yosca Angga, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak–Hak Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kemanfaatan Bagi Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) (Studi Di Pt. Wijaya Kusumo Joyo Mulyo-Pasuruan)". Tesis Universitas Muhammadiyah Malang. 2024.

Prananca Yunan Arestu, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Berbasis Nilai Keadilan." Tesis, Universitas Sultan Agung Semarang, 2024.

Royen Uti Ilmu, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang), Tesis, Universitas Diponegoro, 2009.

Skripsi

Fauzan Hendrawan, "Studi Komparasi Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja". Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya, 2023.

Sa'idah Siti., "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Skipsi, UIN KHAS Jember, 2021.

Undang-Undang

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2008 tentang Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2026 Tentang Alih Daya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan.

Sekretariat Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Website

Outsourcing Dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023: Harapan Dan Tantangan," Analisadaily.Com, accessed July 11, 2026, https://analisadaily.com:443/berita/baca/2024/06/05/1052979/outsourcing-dalam-perspektif-uu-ketenagakerjaan-no-6-tahun-2023-harapan-dan-tantangan/.

Menaker Ungkap Sederet Masalah *Outsourcing*, Gaji Rendah hingga Jenjang Karier Tak Jelas tempo.co, Tempo, Mei| 06.25 WIB 2025, https://www.tempo.co/ekonomi/menaker-ungkap-sederet-masalah-*outsourcing*-gaji-rendah-hingga-jenjang-karier-tak-jelas-1372415.

Tim Poskota, "Petula Keamanan Puskesmas Teluk Pucung Bekasi hanya Terima Setengah Gaji, ATM Dipegang Bendahara - Halaman 2," Poskota, accessed May 4, 2026, https://www.poskota.co.id/2025/09/18/satpam-puskesmas-teluk-pucung-bekasi-hanya-terima-setengah-gaji-atm-dipegang-bendahara?halaman=2.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Zhefira Nur Fatimah
NIM	:	224102020014
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	:	Syariah
Institusi	:	UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat 1 pernyataan ini ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 19 Mei 2026
Saya yang menyatakan,



Zhefira Nur Fatimah
NIM. 224102020014

BIODATA PENULIS



Biodata Diri

Nama	:	Zhefira Nur Fatimah
NIM	:	224102020014
Tempat/Tanggal Lahir	:	Banyuwangi, 05 April 2004
Alamat	:	Krajan, Kec. Cluring, Kab. Banyuwangi, Jawa Timur
Fakultas	:	Syariah
Prodi	:	Hukum Ekonomi Syariah

Riwayat Pendidikan

MI Al-Fatah	:	2010 - 2016
MTS Negeri 3 Banyuwangi	:	2016 - 2019
SMA Negeri 1 Cluring	:	2019 - 2022
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember	:	2022 - 2026

Riwayat Organisasi

1. Sekretaris Komunitas Peradilan Semu
2. Pengembangan SDM Sharia Economic Law Center

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R