

**LEGAL PROTECTION OF CONTRACT WORKER WAGES BASED ON  
INDONESIAN LABOR LAW AND ISLAMIC LAW**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH PEKERJA KONTRAK DI  
TINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN INDONESIA  
DAN HUKUM ISLAM**

**Lidia Febrianti<sup>1</sup>, Rosyidi Hamzah<sup>2</sup>, R. Febrina Andarina Zaharnika<sup>3</sup>,  
Puti Mayang Seruni<sup>4</sup>**

Universitas Islam Riau<sup>1,2,3,4</sup>,

[febriantilidia15@law.uir.ac.id](mailto:febriantilidia15@law.uir.ac.id)<sup>1</sup>, [rosyidihamzah@law.uir.ac.id](mailto:rosyidihamzah@law.uir.ac.id)<sup>2</sup>,  
[r.febrinazaharnika@law.uir.ac.id](mailto:r.febrinazaharnika@law.uir.ac.id)<sup>3</sup>, [putiseruni21@gmail.com](mailto:putiseruni21@gmail.com)<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*Legal protection has a meaning as protection by using legal means or protection provided by law, aimed at the protection of certain interests, namely by making the interests that need to be protected into a legal right. to the wages of contract workers according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Islamic Law as well as similarities and differences. The results of this study indicate that the legal protection of the wages of contract workers between Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Islamic law is to show that legal protection of wages of contract workers has not guaranteed the welfare of contract workers and includes six things, namely: protection of workers / laborers women, protection of child workers/laborers, protection for persons with disabilities, protection of occupational health and safety, protection of labor social security and protection of wages. Meanwhile, according to Islamic law the protection provided is in the form of protection for the soul which is included in Islamic principles. As for the similarities and differences, namely that the two laws have the same goal of creating a sense of justice for workers and employers, and do not allow any arbitrariness against workers/labor. While the difference lies in the employment relationship, wages, welfare, functions and sanctions provided.*

**Keywords:** Protection, Wages, Workers, Contract Workers.

**ABSTRAK**

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam serta persamaan dan perbedaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak antara Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam adalah menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak belum menjamin kesejahteraan pekerja kontrak dan mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan menurut Hukum

Islam perlindungan yang diberikan berupa perlindungan terhadap jiwa dimana hal tersebut termasuk dalam prinsip islam. Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu bahwa kedua hukum tersebut memiliki tujuan yang sama untuk menciptakan rasa keadilan bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap buruh/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, pengupahan, kesejahteraan, fungsi dan sanksi yang diberikan.

**Kata Kunci:** Perlindungan, Upah, Pekerja, Pekerja Kontrak.

## PENDAHULUAN

Peranan pemerintah dalam menetapkan upah minimum terhadap nilai (KHL) Kebutuhan hidup layak yang berada dalam suatu *policy system* (sistem kebijakan) didalamnya tercakup hubungan timbal balik diantara tiga unsur kebijakan yaitu publik, pelaku, dan lingkungan. Selain itu upah memegang peranan penting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain (Asyhadie, 2007). Hal ini karena upah adalah salah satu tujuan yang hendak dicapai oleh pekerja itu sendiri, disamping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja (Febrianti et al., 2021). Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyaknya kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, selain itu juga masih terjadi perbedaan - perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan juga jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda (Sutedi, 2009).

Pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) termasuk sebagai salah satu komponen penting dalam perlindungan pekerja. Pada pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ditegaskan bahwa setiap buruh/Pekerja kontrak berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Husni, 2006). Maksud

dari penghidupan yang layak itu adalah dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja kontrak dan keluarganya secara wajar yang meliputi pangan, sandang, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, liburan, dan juga jaminan hari tua (Khakim, 2003). Dari sinilah perlindungan pekerja terutama perlindungan terhadap upah buruh kontrak sangatlah diutamakan atau penting, sebab terkait dengan kesejahteraan pekerja/buruh kontrak tersebut.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pembayaran hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.

Dewasa ini jumlah pekerja kontrak semakin meningkat di Indonesia. Hal ini karena persaingan kerja semakin ketat. Jumlah angkatan kerja semakin hari semakin bertambah sementara pertumbuhan lapangan pekerjaan yang dianggap ideal tidak bertumbuh cepat. Alhasil banyak pekerja yang tidak mampu bersaing untuk mendapatkan lapangan pekerjaan yang dianggap ideal. Jalan terakhir

untuk mendapatkan pekerjaan adalah dengan menerima tawaran bekerja sebagai pekerja kontrak. Pihak pekerja dalam hal ini biasanya memiliki posisi tawar yang lebih lemah. Hal ini karena kebutuhan hidup pekerja yang menjadi dasar untuk menerima syarat apapun yang diberikan oleh pengusaha (Khair, 2021).

Melihat timpangnya upah yang diterima pekerja tetap dan pekerja kontrak selama ini, peneliti merasa tertarik dan penting untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak dari perspektif hukum positif maupun hukum Islam. Perlunya mengkaji perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak dari perspektif hukum positif dikarenakan pekerja kontrak merupakan warga negara Indonesia yang berhak atas perlindungan hukum dari Negara. Di samping itu, bagian yang cukup besar dari kelompok pekerja kontrak juga merupakan penganut agama Islam sehingga mengkaji perlindungan upah mereka dari perspektif hukum Islam menjadi penting.

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap upah pekerja kontrak menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam dan persamaan dan perbedaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak menurut pandangan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian hukum yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif yaitu “penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka” (Soekanto & Mamudji, 2010). Sehingga disini penulis akan meneliti data-data sekunder yang diperoleh berhubungan

dengan masalah yang peneliti angkat. Untuk sifatnya adalah diskriptif analitis.

Pada ini, bahan-bahan hukum yang digunakan adalah merupakan data data sekunder, yang terdiri dari :

1. Bahan hukum primer, yaitu “bahan-bahan hukum yang mengikat (Soekanto & Mamudji, 2010).” Dalam hal ini penulis menggunakan peraturan-peraturan, diantaranya: Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu “yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer (Soekanto & Mamudji, 2010).” Bahan yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer tersebut, dalam hal ini penulis menggunakan skripsi, tesis, makalah, jurnal, surat kabar, serta buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang penulis kaji.
3. Bahan tersier yang terdiri bahan-bahan Non-Hukum, merupakan bahan yang dengan pertimbangan tertentu sangat diperlukan dalam penelitian hukum, kamus, ensiklopedi, dan lain-lain.

Data penelitian ini didapatkan dengan cara belajar ke pustaka-pustaka, yaitu terhadap bahan-bahan hukum primer, sekunder maupun non-hukum. Selanjutnya data yang sudah terkumpul akan diulas dengan perundang-undangan atau teori sehingga dapat ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian hukum normatif ini data dianalisis secara kualitatif, yaitu “analisis dengan cara mendiskripsikan, kemudian membandingkan antara data dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli hukum

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Adrian Sutedi, hanya ada dua cara melindungi pekerja: *Pertama*, melalui undang-undang ketenagakerjaan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun (Sutedi, 2009). *Kedua*, melalui serikat pekerja (SP). Karena melalui serikat pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima (Sutedi, 2009). SP juga dapat mewakili pekerja dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial. Dalam perumusan PKB diperlukan peranan dan persetujuan dari perwakilan pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh serikat pekerja untuk memuat hak-hak serta kewajiban dasar yang tercantum dalam undang-undang maupun yang tidak tercantum dalam undang-undang namun dapat memberikan keuntungan bagi pekerja (Nita & Susilo, 2020).

Perlindungan hukum terkait dengan pekerja juga sejak awal telah dicantumkan secara jelas dalam Pancasila dan UUD 1945. Salah satu sila dalam pancasila adalah “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Sila ini memiliki arti bagaimana menciptakan keadilan dalam setiap segi kehidupan masyarakat, salah satunya dibidang ketenagakerjaan terutama

pengupahan. Konsekuensi Pancasila yang mana sebagai *staatsfundamentalnorm* bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila harus membumi dan terealisasi dalam seluruh aktifitas masyarakat (Hamzah, 2020).

Beberapa diantaranya yang dimuat dalam UUD 1945 yaitu:

1. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945: “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945: “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.
3. Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945: “setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.
4. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945: “setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminasif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. “*Norms in people’s lives should interact with developments and patterns of social change*” (Hamzah & Adinda, 2022). Penggunaan norma dalam rangka perlindungan hukum harus menjadi sarana dari pembangunan serta perubahan sosial. Dalam ilmu hukum

“Hak” disebut juga hukum *subyektif*, hukum *subyektif* merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Perlindungan dalam bidang Ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk kesejahteraan (Seruni & Darmini, 2021). Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

1. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.
3. Perlindungan bagi penyandang cacat.
4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
5. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
6. Perlindungan atas upah.

Karena penulis membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka penulis akan membahas mengenai perlindungan atas upah. Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, terdiri atas :

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

Bentuk perlindungan upah yang pertama yaitu upah minimum pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) huruf **a** berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Wijayanti, 2009). Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf **a** terdiri atas :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi (kabupaten/kota),

2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi (kabupaten/kota).

Bentuk perlindungan upah yang kedua yaitu waktu kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

1. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan,
2. Waktu kerja lembur dapat dilakukan maksimal tiga jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu.

Bentuk perlindungan upah yang ketiga yaitu waktu cuti dan istirahat. Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan waktu cuti dan istirahat kepada pekerja. Waktu cuti dan istirahat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), meliputi :

1. Istirahat antara jam kerja, setidaknya paling kurang setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja,
2. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu,
3. Cuti tahunan setidaknya dua belas hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus,
4. Istirahat panjang setidaknya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak

berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya meliputi perlindungan saat menjalankan ibadah, melahirkan, menstruasi, gugur kandungan dan menyusui bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam Pasal 80 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Perlindungan upah saat hari libur resmi diatur dalam Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan secara terus-terusan atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Bentuk perlindungan upah yang lainnya adalah denda, diatur dalam Pasal 95 dan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena adanya unsur kesengajaan dapat dikenakan sanksi/denda. Pengusaha yang karena kesengajaan mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah mengatur pengguna denda kepada pengusaha atau pekerja dalam pembayaran upah. Dalam hal ini, perusahaan dinyatakan mengalami bangkrut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui

jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. membayar upah (Wijayanti, 2009).

### **Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Hukum Islam**

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara kompratif lebih lemah, islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup: mereka harus di perlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Kesemua hak itu diberikan oleh islam kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak tenaga kerja semacam itu, belum ada serikat buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *collective bargaining* (Chaudhry, 2012).

Seorang pengusaha muslim akan menyegerakan untuk menunaikan hak orang lain, baik itu upah pekerja, maupun hutang terhadap pihak tertentu. Seorang pekerja harus diberi upah sebelum kering keringatnya. Sikap orang yang memperlambat pembayaran upah dan hutang merupakan suatu kezaliman. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S Al- Ahqaf ayat : 19, yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan*

*mereka dan mereka tidak dirugikan.*

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan (Hakim, 2012).

Islam menganggap umat manusia sebagai satu keluarga, semua anggota setara di mata Allah juga dihadapan hukum yang dikeluarkan oleh Allah. Tidak ada perbedaan antara kaya dan miskin, berkedudukan tinggi atau rendah serta berkulit putih atau hitam. Tidak boleh ada diskriminasi karena perbedaan ras, warna kulit atau posisi. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S Asy- Syua"raa ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مَفْسِدِينَ

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

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban (H.S., 2004). Menurut Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1. Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 3

(tiga) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun (Pribadi, 2014).

Faktanya praktek kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Penerapan kerja dengan sistem kontrak ini perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah*. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) sesuai dengan tujuan-tujuan syariah (*maqashid syariah*). Maslahat Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam danditetapkan berdasarkan nash-nash agama merupakan maslahat hakiki. Maslahat ini mengacu kepada lima pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah *maqashid al-khamsah*.

*Maqashid syariah* secara etimologi terdiri dari dua kata, yakni *maqashid* dan *syariah*. *Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshud* yang berarti kesengajaan atau tujuan. Adapun *syariah* artinya jalan menuju air, atau bisa dikatakan dengan jalan menuju ke arah sumber kehidupan (Kadir & Yunia, 2014).

Secara terminologi pengertian *maqashid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia (Dahlan, 2006).

Berlandaskan pada doktrin normatif Islam yang termuat dalam Al Qur'an

dan Hadits, serta pengalaman-pengalaman historis, maka dalam konsep Islam dapat dirumuskan bahwa kerja merupakan hak dan kewajiban umat manusia sebagai realisasi ibadah kepada Allah SWT. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu (Fanjari, 1999):

1. Hak bekerja.
2. Hak memperoleh upah/gaji.
3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan.
4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

### **Persamaan dan perbedaan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak menurut pandangan undang-undang no. 13 tahun 2003 dan Hukum Islam**

Perlindungan hukum terhadap pekerja di tinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam seperti diuraikan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik konsep dan pandangan yang berbeda-beda.

Berdasarkan pembahasan penelitian ini adalah persamaan dan perbedaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi pekerja dan tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang terhadap pekerja/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

1. Perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan mencakup enam hal, yaitu: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan dalam Hukum Islam, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Kontrak termasuk dalam *maqhasid syariah*, dimana memelihara jiwa menempati urutan kedua. Maka perlindungan merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan demi terciptanya keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu : Hak bekerja, Hak memperoleh upah/gaji, Hak cuti dan keringanan pekerjaan dan Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

2. Berdasarkan pembahasan penelitian ini adalah persamaan dan perbedaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi pekerja dan tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang terhadap pekerja/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.

#### Saran

1. Kepada Pemerintah, seharusnya pemerintah melakukan evaluasi terhadap peraturan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan khususnya terhadap sistem *outsourcing*, karena masih banyak kekurangan-

kekurangan didalamnya yang perlu diperbaiki. Selain itu pemerintah juga harus berperan aktif dalam mensosialisasikan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dan melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menyediakan ataupun menggunakan sistem *outsourcing*.

2. Kepada Perusahaan, perusahaan sebagai tempat yang mayoritas aktivitasnya menggunakan jasa para tenaga kerja seharusnya lebih memperhatikan keadaan dan kesejahteraan tenaga kerjanya serta tidak mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaannya sebagaimana yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan.
3. Kepada Tenaga Kerja, tenaga kerja yang hendak bekerja pada suatu perusahaan atau instansi tertentu, ketika akan melakukan sebuah kontrak kerja sebaiknya membaca serta memahami secara teliti isi dari perjanjian kerja yang akan disepakati. Agar kelak ketika bekerja di perusahaan tersebut tidak di eksploitasi atau merasa dirugikan oleh pihak perusahaan. Hal ini guna kenyamanan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Chaudhry, M. S. (2012). *Sistem Ekonomi Islam*. Prenadamedia Group.
- Dahlan, A. A. (2006). *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4* (I. B. Van Hoeve (ed.)).

- Fanjari, M. S. Al. (1999). *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*. Madani.
- Febrianti, L., Syafrinaldi, Ibnu Susilo, E., & S, T. (2021). Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 573–593.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.4774>
- H.S., S. (2004). *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. PT Gelora Aksara Pratama.
- Hamzah, R. (2020). Penerapan Azas Kekeluargaan dan Keadilan Pada Penyelesaian Kredit Bermasalah Pada Pembiayaan Perumahan Di Indonesia. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 404–411.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1141>
- Hamzah, R., & Adinda, F. A. (2022). The Existence Of A Norm Regarding The Execution Of Fiduciary Guarantees After The Issuance Of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 22(1), 81–92.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2022.V22.81-92>
- Husni, L. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadir, A., & Yunia, I. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Widya Pranata Hukum*, 3(2), 45–63.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 6(1), 143–152.  
<https://ojs.unida.ac.id/LAW/article/view/2819/pdf>
- Pribadi, D. J. (2014). *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Dunia Cerdas.
- Seruni, P. M., & Darmini, N. (2021). *Pelindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Wartawan Di Provinsi Riau Ditinjau Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* [Universitas Gadjah Mada]. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/197123>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2010). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.