

**ANALISIS *FIQH SIYASAH DUSTURIYYAH* DAN YURIDIS
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP
PEKERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) MENURUT PP
NOMOR 35 TAHUN 2021**

SKRIPSI

M FAFA NAUVALUS SAFIQ

NIM. C94218083



Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Jurusan Hukum Publik Islam

Program Studi Hukum Tata Negara

Surabaya

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Fafa Nauvalus Safiq

NIM : C94218083

Fakultas jurusan/prodi: Syariah dan Hukum/Jurusan Hukum Publik Islam/Hukum
Tata Negara.

Judul skripsi : Analisis Fiqh Syiyasah Dusturiyah Terhadap Pekerja Alih Daya
(*Outsourcing*) Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya
saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 21 Maret 2022

Saya yang menyatakan



M Fafa Nauvalus Safiq
(NIM.C94218083)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Dalam hal ini menerangkan bahwa skripsi yang ditulis oleh M Fafa Nauvalus Safiq NIM C94218083 telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 27 Juni 2022



Arif Wijaya S.H., M.Hum

NIP 197107192005011003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh M Fafa Nauvalus Safiq NIM. C04218083 ini telah dipertahankan didepan sidang Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 7 Juli 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

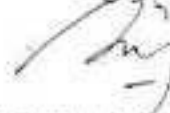
Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I



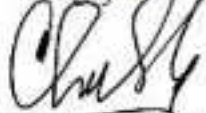
Arif Wijaya, S.H., M.Hum
NIP. 197107192005011003

Penguji II



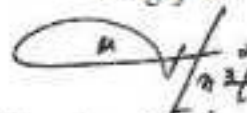
Dr. Anis Farida S.Sos., S.H., M.Si.
NIP. 197208062014112000

Penguji III



Moh. Irfan, MHI
NIP. 196905312005011002

Penguji IV



Mega Ayu Ningtyas M.H.
NIP. 198703152020121009

Surabaya, 7 Juli 2022

Menegaskan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan,



Dr. H. Sulivah Musafa'ah, M.Ag.

NIP.196303271999032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M Fafa Nauvalus Safiq
NIM : C94218083
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syariah dan Hukum/ Hukum Tata Negara
E-mail address : fafasaffic7@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (...)

yang berjudul :

Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah Dan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 19 Juli 2021

(M Fafa Nauvalus Safiq)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Analisis *Fiqh Siyasah Dusturiyyah* dan Yuridis Terhadap pekerja Alih Daya/*outsourcing* Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021” merupakan hasil penelitian kepenulisan yang menjawab terkait dengan: 1) Bagaimana analisis yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Alih Daya Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021. 2) Bagaimana analisis *Fiqh Siyasah* Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Alih Daya Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan melakukan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan Langkah-langkah yang dilakukan yaitu, meneliti sumber-sumber pustaka yang dipandang relevan dengan menggunakan sumber berupa, peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal, artikel, beberapa hadist dan bahan-bahan hukum lainnya. Selanjutnya data yang berhasil dikumpulkan dianalisis oleh penulis dengan menggunakan teori *siyasah dusturiyyah* untuk ditarik sebuah kesimpulan.

Pertama, tidak ada kesalahan pemerintah dalam mengesahkan dan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan tersebut memuat lebih spesifik dalam menjalankan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagaimana telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau disebut dengan *Omnibus Law*. Namun dalam implementasinya masih banyak terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja alih daya.

Kedua, tindakan dari pemerintah dalam mengeluarkan suatu aturan perundang-undangan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia dikarenakan dalam subtansinya terutama dalam pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja terutama pada pekerja *outsourcing* hak dari pekerja tersebut tetap pada tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tersebut sehingga pekerja tetap memiliki peluang dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Maka dari itu diperlukanlah sebuah penegakan hukum untuk melindungi seluruh pekerja, serta sanksi tegas jika masih terdapat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan terutama pada pekerja alih daya *outsourcing* guna melindungi hak dan kewajibannya sebagai seorang pekerja agar dapat terciptanya sebuah sinergi yang baik antara perusahaan dengan pekerjajnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	2
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Tujuan Penelitian	11
G. Kegunaan Hasil Penelitian	11
H. Definisi Operasional.....	12
I. Metode Penelitian.....	13
J. Sistematika Pembahasan	16
BAB II SIYASAH DUSTURIYAH, KONSEP IMAMAH DALAM KEPEMIMPINAN DALAM PERUSAHAAN, DAN TEORI HAK ASASI MANUSIA	20
A. Teori <i>Fiqh Siyasa</i>	20
1. <i>Fiqh Siyasa</i>	20

a. Pengertian <i>Fiqh Siyasah</i>	20
b. Ruang Lingkup <i>Fiqh Siyasah</i>	22
c. Sumber Kajian <i>Fiqh Siyasah</i>	23
B. <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i>	26
1. Definisi <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i>	26
C. Teori Kepemimpinan	29
D. Teori Hak Asasi Manusia (HAM).....	31
1. Definisi Hak Asasi Manusia (HAM).....	31
2. Sejarah hak Asasi Manusia (HAM)	34
3. Hak Asasi Manusia (HAM) Menurut Perspektif Islam.....	38
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA (<i>OUTSOURCING</i>) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021	43
A. Pengertian <i>Outsourcing</i>	43
B. Tujuan <i>Outsourcing</i>	46
C. Hubungan Hukum Pihak-Pihak <i>Outsourcing</i>	47
D. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i>	50
BAB IV TINJAUAN <i>FIQH SIYASAH DUSTURIYAH</i> DAN YURIDIS TERHADAP PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....	54
A. Analisis <i>Fiqh Siyasah Dusturiyah</i> Terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021 .	54
B. Analisis Yuridis Terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021.....	59
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	69
BIODATA PENULIS.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah negara yang menyanjung tinggi norma hukum dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Landasan tersebut sebagai sebuah tujuan bagi bangsa Indonesia dalam implmentasi cita-cita negara Indonesia menjadi negara yang bersih, aman, dan damai dengan tatanan negara Indonesia yang sesuai dengan nilai-nilai dasar dalam dasar negara Indonesia yaitu pancasila.

Empat kali telah diamandeman dasar dari konstitusi negara pasca reformasi tahun 1998 dan dimulailah amandemen pertama pada tahun 1999. Pertama yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah mengatur berbagai aspek dalam kehidupan bernegara dengan melakukan amandemen Undang-Undang tersebut.

Seiring berkembangnya kehidupan masyarakat di negara Indonesia, maka perlu juga adanya pembaharuan dalam pemebntukan sebuah aturan-aturan. Yang mana, aturan sendiri tersebut berfungsi untuk menata kehidupan bernegara supaya adanya ketertiban umum dan lebih adanya tata kehidupan yang sesuai dengan norma. Indonesia sendiri telah melakukan pengelompokan dalam pembentukan sebuah peraturan perundang-

undangan dan juga memiliki hierarki atau tingkatan dalam peraturan perundang-undangan.

Peraturan perundang-undangan sendiri memiliki makna yaitu peraturan tertulis yang berisi norma hukum yang bersifat mengikat secara umum dan dibentuk atau diselenggarakan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.¹ Hierarki perundang-undangan sendiri memiliki tujuan agar dapat memperjelas isi dari sebuah aturan dan adanya penyesuaian muatan dalam perundang-undangan tersebut agar dapat dilaksanakan. Pembentukan perundang-undangan sendiri telah dikemukakan oleh Hans Kelsen yang dikenal sebagai teori hukum berjenjang. Hans Kelsen berpendapat bahwa norma-norma hukum itu berjenjang dan berlapis di dalam suatu hierarki mulai dari norma hukum yang tinggi dan memiliki sumber yang lebih tinggi lagi hingga seterusnya hingga tidak dapat ditelusuri atau mencapai batasnya dan bersifat hipotesa dan fiktif, yakni norma dasar *Gundorm*.

Indonesia sendiri memiliki beberapa hierarki perundang-undangan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan dan telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019. Dalam Undang-Undang tersebut memuat hierarki/jenjang dalam peraturan perundang-undangan yaitu:²

¹ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan perundang-undangan

² Pasal 7 ayat 1 Undang-Undang Nomor 15 tahun 2019 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang.

1. Undang-Undang Dasar 1945
2. TAP MPR
3. Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
4. Peraturan pemerintah
5. Peraturan daerah provinsi
6. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Undang-Undang Negara Indonesia tahun 1945 adalah sebuah konstitusi dasar yang memiliki landasan Pancasila sebagai dasar sebuah negara dan menjadi sebuah landasan dari adanya peraturan perundang-undangannya di bawahnya atau turunannya. Seperti contoh yang ada di dalam hierarki perundang-undangan di Indonesia, kemudian Undang-Undang Dasar adalah aturan yang memiliki fungsi sebagai sebuah aturan formal dan aturan pelaksanaan.

Banyaknya jumlah peraturan perundang-undangan di Indonesia dengan berbagai jenjang aturannya, tidak semua peraturan perundang-undangan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat dalam berbagai kehidupan masyarakat atau implementasi dalam melaksanakan peraturan tersebut. Diketahui melalui banyaknya masyarakat ataupun organisasi-organisasi non-pemerintah menguji aturan-aturan di Mahkamah Agung yang mana sebagai wadah untuk menguji berbagai peraturan perundang-undangan yang dalam hierarkinya di bawah Undang-Undang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004 tentang ketentuan-ketentuan dalam pengujian peraturan perundang-

undangan dibagi menjadi 2 yaitu uji formil dan uji materil. Yang dimaksud uji formil adalah suatu pengujian atas pembentukan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks pengujian formil ini menitikberatkan wewenang untuk menilai, apakah suatu produk legislatif telah sesuai dengan naskah akademik yang berlandaskan faktor filosofis, yuridis dan sosiologis.³ Sedangkan uji formil memiliki makna pengujian atas peraturan perundang-undangan yang menitikberatkan pada implementasi dari suatu peraturan tersebut apakah telah sesuai dengan muatannya.

Namun pembentukan sebuah peraturan perundang-undangan pun tak jauh dari beberapa kontroversi yang dimiliki. Mulai dari masalah prosedur dari pembentukannya yang tidak sesuai dengan naskah akademiknya sehingga belum ada implementasi yang efektif dalam melaksanakannya. Seperti yang dibahas oleh kalangan masyarakat saat ini adalah mengenai ketenagakerjaan yang banyak sekali menimbulkan suatu permasalahan dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan yang masih terbilang belum tertata dan salah satunya adalah perlindungan;; para pekerjanya. Perlu disadari bahwa Indonesia merupakan negara dengan jumlah warganya yang terbanyak nomor 4 di dunia dan mayoritas warganya berprofesi sebagai karyawan atau pekerja di suatu

³ Gresnews, *Perbedaan Uji Formil dan Uji Materil* ([Perbedaan Uji Materil dan Uji Formil \(gresnews.com\)](http://gresnews.com)) diakses 24 Desember 2021 pukul 21:23)

perusahaan dan industri dengan total pekerja kurang lebih mencapai 127 juta jiwa menjadi seorang karyawan/pekerja.⁴

Mengacu kepada pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 dimana harus memberi perlindungan terhadap masyarakat terkait pemenuhan haknya untuk mendapatkan pekerjaan agar mereka dapat memenuhi dan menghidupi keluarganya. Pemenuhan hak warga negara sebagaimana diamankan dalam Undang-Undang Dasar dapat dilakukan oleh setiap warga negara untuk memperoleh informasi terkait dengan pekerjaan dan akses yang mudah untuk bekerja. Sementara bagi warga negara yang memiliki latar belakang Pendidikan yang terbilang “rendah” tentunya mereka akan ditempatkan pada posisi yang terbilang kasar. Tentunya akan lebih memerlukan sebuah pengaturan yang berbeda bagi mereka supaya tidak dipandang sebelah mata. Di negara ini tidak ada larangan maupun batasan dalam memilih sebuah pekerjaan. Namun dalam hal mendapatkan pekerjaan yang layak dan penghidupan yang layak sering kali kurang mendapat perhatian.

Seorang pekerja/karyawan dibagi menjadi beberapa golongan, ada yang sebagai pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja alih daya, dan sebagainya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang termuat dari berbagai aturan yang diringkas

⁴ Syaifudin Nanang dan Andini Ayu, *Milenial Siap Geser Generasi X* ([Milenial siap geser generasi X \(lokadata.id\)](#) diakses tanggal 24 Desember 2021, 2021)

dalam Undang-Undang tersebut. Salah satunya adalah memuat tentang ketenagakerjaan. Dunia ketenagakerjaan sendiri memuat berbagai aspek mulai dari waktu kerja, waktu istirahat, hingga pemutusan hubungan kerja yang diteruskan melalui PP Nomor 35 tahun 2021.

Pekerja/karyawan kontrak adalah sistem alih daya *outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana perusahaan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.⁵ Sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga membolehkan *outsourcing* tenaga kerja, tetapi lebih banyak dimanfaatkan untuk pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam hal kuantitas tenaga kerja sehingga menimbulkan anggapan bahwa tenaga kerja *outsourcing* hanya mengandalkan otot daripada otak atau dengan kata lain berpendidikan rendah, bergelut dalam bidang pekerjaan yang tidak terlalu penting dan berpenghasilan minimal.⁶ Kemudian dalam kurun waktu yang lama keseimbangan antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang yang dikarenakan pada kepastian kerja yang belum tentu jelas sampai sistem pengupahan yang belum terjamin. Hal lain yang menjadi permasalahan dalam hak-hak dari pekerja kontrak *outsourcing* adalah

⁵ Latupono Barzah, 2011, *Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja OutSourcing di Kota Ambon*, Jurnal sasi, Vol.17 No. 3, <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/sasi/article/download/366/190>, diakses tanggal 25 Desember 2021 pukul 12:36

⁶ Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5.1 (2015): 29388.

terkait pemutusan kerja yang mana dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 pasal 61 ayat 3 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh”.⁷ Pasal tersebut jelas hak-hak pekerja/buruh yang beralih perusahaan menjadi tanggung jawab pengusaha tersebut. PP Nomor 35 tahun 2021 juga mengatur terkait dengan syarat pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Syarat pengalihan perlindungan hak tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang tanggung jawabnya ada pada perusahaan Alih Daya.⁸ Namun pada belakangan ini masih banyak kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang tanpa melibatkan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dan dilakukan oleh sepihak antara pengusaha dan pekerja. Padahal dalam pasal 18 ayat 3 menyebutkan bahwa segala sesuatu yang berhubungan pekerja alih daya (*outsourcing*) masih menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya tersebut.

Jika ditinjau secara terminologi, seharusnya antara perusahaan pengguna jasa tidak memiliki hubungan kerja dengan pekerja yang

⁷ Pasal 51 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

⁸ Arif Nugroho Wikanto, *Simak! Begini Aturan Alih Daya setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021*, ([Simak! Begini Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021 - SIP Law Firm](#)), diakses pada tanggal 28 Desember 2021.

termasuk dalam *outsourcing*. Hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan *outsourcing* atau penyedia jasa/pekerja dengan pekerja itu sendiri. Namun saat ini masih banyak timbul masalah mengenai hubungan kerja tersebut. Seperti contoh seorang pekerja *outsourcing* yang diputus hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan yang menggunakan tenaganya dengan dalih dirumahkan dikarenakan pada saat itu masih terjadi wabah Covid-19. Seharusnya tidak terjadi seperti itu karena kembali lagi pada hakikatnya pekerja alih daya tersebut tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tersebut selain hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tersebut.

Seorang pekerja atau buruh dalam Islam memiliki kedudukan yang mulia. Mereka telah menyisihkan waktu, tenaga, serta pikirannya untuk memperoleh upah untuk menghidupi keluarganya dan sebuah bentuk tanggung jawab untuk mencukupi kehidupannya jika ditinjau dari perspektif islam sendiri. Surat Al-Kahfi (18:30) menjelaskan bahwa Allah SWT akan memberikan penghargaan kepada hambanya yang berbuat saleh dalam pekerjaannya. Sebagaimana dalam ayatnya berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menysia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik..⁹

⁹ Al-Qur'an, 18:30.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis di atas, maka penulis memiliki inisiatif untuk mengkaji lebih intens mengenai topik pembahasan kali ini dan dijadikan bahan kajian dalam penulisan skripsi. Agar lebih komprehensif dalam pembahasan skripsi tersebut, maka dari itu peneliti membuat judul kajian yakni “Analisis *Fiqh Siyasah* dan Yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Alih daya *outsourcing* menurut PP No. 35 Tahun 2021”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang ada diantaranya:

1. Tindakan pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pengusaha pengguna jasa pekerja alih daya (*outsourcing*).
2. Tindakan melanggar hukum saat ini tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa.
3. Pasal 18 ayat (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terkait pelimpahan tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja alih daya.
4. Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait pelimpahan tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja alih daya.
5. Prosedur pemberlakuan PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan

Pemutusan Hubungan Kerja terkait pelimpahan tanggung jawab perusahaan alih daya terhadap pekerja alih daya.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang ditemukan, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Tinjauan Yuridis terhadap pelanggaran hukum yang tidak sesuai dengan PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Tinjauan *Fiqh Siya>sah* terhadap pemberlakuan PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dijadikan sebagai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya menurut PP Nomor 35 Tahun 2021
2. Bagaimana analisis *Fiqh Siya>sah Dusturiyah* Terhadap pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja Alih Daya menurut PP Nomor 35 ahun 2021?

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan penggambaran ringkasan atau penelitian yang sudah pernah dilakukan di seputar permasalahan yang akan dikaji sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan di lakukan ini tidak ada pengulangan atau duplikasi dari kajian atau penelitian tersebut.¹⁰

Kajian pustaka tersebut memiliki fungsi untuk menjelaskan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan dan menjadi rujukan untuk penulis dalam mengkaji tentang pemutusan hubungan kerja pekerja alih daya dan perlindungan hukumnya serta penegakan hukum.

1. “Keabsahan Kontrak Kerja *Outsourcing*”.skripsi ini ditulis oleh Kritisti Muliarini, mahasiswa Universitas Airlangga Fakultas Hukum. Dalam penulisan tersebut menjelaskan tentang kontrak kerja yang terjadi antara pengusaha dan perusahaan penyedia jasa/buruh yang mana dalam kasus tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha dan dampaknya jelas kepada pekerja *outsourcing* tersebut. kemudian diharapkan dalam pembuatan kontrak kerja yang terjadi haruslah dapat menguntungkan kedua belah pihak dan dapat memenuhi hak dan kewajiban seorang buruh/pekerja *outsourcing* sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

¹⁰ Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Petunjuk Teknis Penulisan Penelitian Skripsi, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 207),8

2. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam”. Jurnal ini ditulis oleh Darwis Anatami Dosen Fakultas Hukum Universitas Samudera, Kabupaten Langsa, Aceh. Jurnal tersebut membahas terkait kekhawatiran pekerja terutama pekerja *outsourcing* atau alih daya terhadap diskriminasi yang dialaminya atas perlindungan hukum atas keberlangsungan kerja. Sejak dikelurkannya Intruksi Presiden Nomor 3 tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi yang memuat tentang dihapusnya hubungan kerja pekerja tetap menjadi pekerja kontrak atau borongan yang saat ini sudah menjamur di iklim perusahaan di Indonesia.
3. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia”. Jurnal ini ditulis oleh Lis Julianti S, H. M, H. Seorang dosen fakultas hukum di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dalam jurnal tersebut dijelaskan terkait definisi dari kerja dengan sistem *outsourcing* dan seperti apa perlindungan hukum yang diberikan oleh negara yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang sekarang telah diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 yang berisi tentang masih kurangnya regulasi dari pemerintah terkait pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Jurnal ini juga selain ditinjau dari segi yuridis atau pandangan hukum positif, jurnal tersebut juga memiliki pandangan hukum islam terhadap pekerja *outsourcing* yang mana juga menitikberatkan terhadap hak-hak seorang buruh seperti halnya pemberian gaji yang sesuai apa yang

dikerjakannya dan memberikan gaji sesuai yang telah dijanjikan dan tidak ada kata keterlambatan.

F. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dihasilkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hasil analisis yuridis terhadap tindakan hukum yang menyimpang terkait pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya/*outsourcing* menurut PP Nomor 35 Tahun 2021.
2. Berguna untuk mengetahui hasil analisis *fiqh siya>sah* terhadap dampak pemutusan hubungan kerja pekerja alih daya/*outsourcing* menurut PP Nomor 35 tahun 2021.

G. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian tersebut diharapkan memiliki hasil yang berguna untuk sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis, secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan terhadap perkembangan Hukum Tata Negara khususnya tentang:
 - a. Tinjauan yuridis terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja alih daya menurut PP Nomor 35 tahun 2021

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- b. Tinjauan *fiqh siyasa* terhadap dampak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja alih daya menurut PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Kegunaan praktis, secara praktis diharapkan penulisan skripsi ini dapat menjadi masukan dan sumbangsih ilmu terkait perlindungan pekerja alih daya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada yakni dalam PP Nomor 35 tahun 2021.

H. Definisi Operasional

Untuk memperoleh konsep yang jelas dan untuk menghindari terjadi kesalahpahaman pembaca dalam memahami judul skripsi ini, maka penulis memberikan pengertian atau penegasan terhadap judul yang diangkat. Hal ini bertujuan supaya pembahasan tidak melebar serta menghindari ambiguitas. Untuk itu penelitian akan menjelaskan beberapa istilah yang merupakan kata kunci dalam judul penelitian sebagai berikut:

1. Fiqh Siyasa adalah ilmu yang mempelajari seluk beluk pengaturan urusan umat dan negara segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang

dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran dan ruh syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.¹¹

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pemerintah yang tujuan dibuatnya adalah untuk melaksanakan peraturan yang berada di atasnya terkait dengan pekerja alih daya/*outsourcing* yaitu undang-undang.¹²
3. Alih daya adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *Precarious Work*, istilah yang dipakai secara umum dan internasional untuk menunjukkan kondisi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.¹³

I. Metode Penelitian

Penelitian tentang analisis *fiqh siyasa* dan yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*), merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif *normative law research* adalah penelitian dengan mempresentasikan secara lengkap, rinci, jelas dan secara sistematis tentang beberapa aspek yang diteliti dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan.¹⁴

Tahapan-tahapan yang dilakukan seperti berikut:

1. Data yang dikumpulkan

¹¹ Muhammad Iqbal, "Fiqh Siyasa: "Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam" (Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2001), him 4.

¹² Hidayat Rahmat, *Pengertian Peraturan Pemerintah dan Proses pembuatan Peraturan Pemerintah*, (<http://www.kitapunya.net>). Diakses tanggal 13 januari 2022.

¹³ Herawati, Rina. *Kontrak dan outsourcing: harus makin diwaspadai*. AKATIGA, 2010. 1

¹⁴ Abdul kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 101

- a. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2011 tentang Cipta Kerja
- b. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- d. *Fiqh siya>sh* dan teori imamah

2. Sumber Data

Sumber data yang dicari dalam penelitian ini adalah data yang bersifat primer, sekunder, dan tersier. Data yang dimaksud data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan cara kepustakaan atau penelaah terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian.¹⁵ Sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum, dan terdiri dari ketentuan perundang-perundang, yurisprudensi atau putusan pengadilan yang meliputi:

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁵Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, “*Dualisme Hukum-Normatif dan Empiris*” (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm.34

2) Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti literatur atau buku-buku dan hadist shahih serta pendapat para ulama yang berkaitan dalam penelitian ini.

1.) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2.) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan kejelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Koran, Jurnal Nasional dan Internasional, berita, Artikel, dan lain-lain.

3. Teknis Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka diambil melalui sumbernya (buku, Undang-Undang, Artikel, Jurnal, Koran, dan Internet). Adapun teknis pengumpulan data yang dilakukan dalam sebuah penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara membaca,

meringkas, menelaah dan mencatat hal-hal yang berhubungan dengan sebuah penelitian yang diteliti.

4. Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data yang digunakan adalah teknik deskriptif. Teknik penyajian data deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dengan tujuan untuk memberikan deskripsi, konsep atau gambaran secara sistematis faktual, akurat terkait fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti dan dikaji.

5. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang dianalisis secara kualitatif sesuai dengan permasalahan dan berdasarkan kerangka teori yang ada. Berdasarkan hasil analisis itu, yang selanjutnya dilakukan suatu penyusunan suatu kesimpulan, rekomendasi atau saran yang dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan dalam memebenahi persoalan yang teliti.

J. Sistematika Pembahasan

Supaya pembahasan dalam penelitian ini sistematis dan mudah dipahami, maka penulisan menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, memuat sistematika pembahasan yang meliputi: Latar belakang, masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Kerangka Konseptual, memuat teori *Fiqh Siyasah* yang meliputi definisi, ruang lingkup, Siyasah Dusturiyah dan teori imamah.

Bab III data penelitian, memuat data penjelasan penelitian tentang kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak, konsep ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pekerja, hak dan kewajiban pengusaha, prosedur dalam perjanjian kerja, prosedur dalam pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan PP Nomor 35 tahun 2021.

Bab IV Analisis data memuat pembahasan analisis tentang pemutusan hubungan kerja oleh pekerja alih daya untuk menjawab permasalahan pelanggaran pemutusan hubungan kerja dalam Perspektif Hukum positif dan Fiqh Siyasah.

Bab V Kesimpulan, merupakan bab penutup yang mengemukakan kesimpulan dari semua pembahasan, merupakan jawaban ringkas dari rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, diakhiri dengan penyampaian saran.

BAB II

SIYA<SAH DUSTURIYA<H, KONSEP IMAMAH DALAM KEPEMIMPINAN DALAM PERUSAHAAN, DAN TEORI HAK ASASI MANUSIA

A. Teori *Fiqh Siya<sah*

1. Fiqh Siya<sah

*a. Pengertian *Fiqh Siya<sah**

Fiqh dan *Siya<sah* yang merupakan tarkib idhofi dan merupakan kata yang berbahasa Arab yang dibagi dua. Agar memperoleh pemahaman terkait dengan apa yang disebut dengan *Fiqh Siya<sah*, maka pengertian secara bahasa dan istilah akan diperjelas satu persatu. Secara etimologi (bahasa) *fiqh* adalah pemahaman. Sedangkan *fiqh* secara terminologi (istilah) adalah suatu ilmu pengetahuan tentang hukum syar`i terkait suatu amal perbuatan (praktis) yang diperoleh dari dalil tafshili (terinci), yakni aturan khusus yang diambil dari *Al-Qur'an* dan *As-Sunnah*.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *fiqh siyasah* merupakan ilmu yang mempelajari hal ihwal urusan umat dan negara dengan segala bentuk hukum, pengaturan, dan kebijaksanaan

yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.¹

Kehidupan masyarakat yang sangat beragam tak lepas dari adanya *Fiqh*. *Muamalah* adalah salah satu contoh *Fiqh* yang membahas kehidupan antar manusia. *Muamalah* sendiri dapat dibagi menjadi beberapa bagian antara lain *Siya<sah* (Politik dan Ketatanegaraan), *Jinayah* (Pidana), *Munakahat* (Perkawinan), *Mawaris* (Kewarisan), *Murafaat* (Hukum Acara), dan *Al-ahkam Al-Dauliyah* (Hubungan Internasional).²

b. Ruang lingkup *Fiqh Siyasah*

Ruang lingkup *Fiqh Siyasah* terbagi menjadi 4 bidang, yaitu:³

1. *Fiqh Siya<sah Dusturiyyah* adalah yang mengatur hubungan antara warga negara dengan lembaga negara satu dengan warga negara dan lembaga negara lain dalam batas-batas administratif suatu negara.
2. *Fiqh Siya<sah Dauliyah* adalah yang mengatur hubungan antara warga negara dengan lembaga negara satu dengan warga negara dan lembaga negara lain.
3. *Fiqh Siyasa>h Maliyah* adalah yang mengatur tentang pemasukan, pengelolaan, dan pengeluaran uang milik negara.

¹ Jafar, Wahyu Abdul. "*Fiqh Siyasah dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist.*" *AL IMARAH: JURNAL PEMERINTAHAN DAN POLITIK ISLAM* 3.1 (2018): 20.

² Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*. Kencana, 2016. 3

³ Antenar, Ayuni. *TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PEMBERIAN REMISI MENURUT KEPUTUSAN PRESIDEN NO. 174 TAHUN 1999 TENTANG REMISI KEPADA NARAPIDANA KORUPSI*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020, 27.

4. Fiqh Siyasa>h Qadaiyah adalah yang mengatur tentang kebijakan dalamsuatu peradilan.

c. Sumber Kajian *Fiqh Siya<sah*

1. Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an

Al-Qur'an merupakan pedoman hidup bagi umat muslim yang menjadi sebuah dasar dalam bermasyarakat. Didalamnya termuat berbagai cara hidup seperti dalam rumah tangga, tolong menolong, bersedekah, puasa, haji dan lain-lain. Didalamnya juga memuat ayat tentang konsep kepemimpinan, cara mengambil keputusan agar meciptakan suatu keadilan dan penegakan hukum demi kemashlahatan umat. Dari sekian ayat yang mengupas tentang kepemimpinan diantaranya sebagai berikut salah satunya:

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya: Kemudian Kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya Kami memperhatikan bagaimana kamu berbuat.⁴

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa memang manusia diciptakan untuk menjadi seorang pemimpin (*khalifah*). Namun seorang pemimpin juga harus memiliki keahlian yang mana juga disebut dengan *siya<sah*. *Siya<sah* sendiri yang dimaksud

⁴ Al-Qur'an 10:14

adalah dalam membuat kebijakan yang sesuai dan memiliki kekuatan keadilan dan tidak memihak salah satu pihak tertentu. Jiwa kemanusiaan yang tinggi harus dimiliki oleh seorang pemimpin dan mengerti apa yang dibutuhkan oleh warganya.

Terlebih lagi jika kepemimpinan dalam sebuah perusahaan yang harus lebih memerhatikan kesejahteraan pekerjanya dan mengerti hak dan kewajibannya dalam memimpin sebuah perusahaan, apalagi jika perusahaan besar dan memiliki tenaga kerja yang banyak.

2. Fiqh Siyasah dalam Perspektif Al-Hadist

Hadist adalah sumber hukum islam kedua setelah Al-Qur'an yang mana hadist bersumber dari perkataan, perbuatan, maupun ketetapan Nabi Muhammad SAW. Merupakan penjelasan terkait persoalan dalam Al-Qur'an yang masih belum detail secara penjelasannya. Namun, secara eksplisit terdapat prinsip-prinsip dalam berpolitik. Satu contoh tentang kepemimpinan dalam Islam, sifat amanah sangat dibutuhkan sekali dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berikut adalah hadist mengenai Siyasa sebagai berikut:⁵

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ أَبِي التَّيَّاحِ عَنْ أَنَسِ
 بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْمَعُوا
 وَأَطِيعُوا وَإِنْ اسْتُعْمِلَ عَلَيْكُمْ عَبْدٌ حَبَشِيٌّ كَانَ رَأْسَهُ زَبِيئَةٌ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Musaddad telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sa'iddari Syu'bah dari Abu tayyah dari Anas bin Malik radliallahu 'anhu mengatakan, Rasulullah shallallahu 'alaihiwasallambersabda: "Dengarlah dan taatilah sekalipun yang memimpin kalian adalah seorang budak habsyi, seolah-olah kepalanya gimbal."(Anas Bin Malik R.a)

Dalam hadist tersebut kita harus tetap menghormati sesama manusia meskipun terkadang dalam pembuatan kebijakan masih kurang baik untuk kita. Karena, yang kita lihat adalah cara memimpinnya bukan dari golongannya. Belum tentu kita memiliki seorang pemimpin yang berasal dari kalangan atas atau keturunan bangsawan tetapi model kepemimpinan yang buruk dan tidak mengerti apa arti seorang pemimpin dan hanya memikirkan dirinya sendiri dan kelompoknya.

Kemudian dalam beberapa hadist lainnya juga membahas beberapa kualifikasi seorang pemimpin yang mana dalam *siyasa* yang berasaskan dalam ajaran islam dan taat kepada

⁵ UUS Mobile, (UUS SI PETANI: Hadits Kepemimpinan (siyasa) (uusmobile.blogspot.com) . Diakses pada tanggal 3 Februari 2022.

hukum yang telah ditetapkan oleh Allah SWT yakni kejujuran, amanah, keadilan dan musyawarah.

B. Fiqh Siya<sa>h Dusturiyyah

a. Definisi *Fiqh Siya<sa>h Dusturiyyah*

Siyasah Dusturiyyah adalah bagian *fiqh siya<sa>h* yang membahas masalah perundang-undangan negara.⁶ Dalam penjelannya menjelaskan terkait pembahasan *siya<sa>h dusturiyyah* yang mengandung legislasi (perumusan suatu peraturan perundang-undangan), konstitusi (aturan yang menjadi beberapa peraturan perundang-undangan), serta lembaga negara yang bertugas membuat suatu peraturan dan umat yang menjadi pelaksana suatu aturan perundang-undangan.

Dusturiyyah secara bahasa yakni memiliki kewenangan di bidang politik dan agama yang berasal dari bahasa Persia yaitu “*Dustur*”. Setelah mengalami penyerapan kedalam bahasa Arab, kata ‘*dustur*’ berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar atau pembinaan.⁷ Sedangkan menurut istilah, ‘*dustur*’ adalah kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah Negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).⁸

⁶ Anantasika Amalia Cindy, (*Tinjauan Fiqh Siyasah Dan Yuridis Terhadap Perlindungan Penegak Hukum Dari Ancaman Teroris Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 2019*), 2019, 30

⁷ Muhakki, Muhakki. "Mekanisme Suara Terbanyak Bagi Pemilu Legislatif (Studi Siyasah Dusturiyyah)." *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam* 1.2 (2011): 135.

⁸ *Ibid*, 154

Apabila kita lihat dari sisi lain *fiqh siyasa>h dusturiyya>h* ini dapat dibagi kepada:⁹

1. Bidang *siyasa>h tasri'iyah*, termasuk di dalamnya persoalan *ahlu hali wal aqdi*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non-muslim di dalam satu negara, seperti Undang-Undang Dasar, undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah, dan sebagainya.
2. Bidang *siyasa>h tanfidhiyah*, termasuk didalamnya persoalan imamah, persoalan bai'ah, wuzarah, waliy al-ahdi, dan lain-lain.
3. Bidang *siyasa>h qadlaiayah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan.
4. Bidang *siyasa>h idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

Islam adalah agama yang membebaskan untuk siapapun untuk membuat suatu model pemerintahan yang mana dengan catatan tidak menyimpang dari ajaran Islam.

Ada empat konsep yang dibahas di dalam *siyasa>h dusturiyyah*, yaitu konstitusi, legislasi, ummah serta *syura* dan demokrasi. Berikut

⁹ Djazuli H.A, *Fiqh Siyasah (Implementasi Kemashlahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah)*, Kencana, 2003, Jakarta, 48.

akan dibahas secara ringkas mengenai masing-masing konsep *siyasah dusturiyah* tersebut antara lain:¹⁰

1. Sesuai dengan definisi *Dusturiyyah* yang memiliki arti kaidah dalam sebuah aturan yang mengatur hubungan manusia dengan lembaga negara dalam sebuah negara baik dibentuk secara tertulis maupun tidak tertulis. Persamaan manusia di depan hukum dan tanpa membedakan satu dengan yang lain menjadi prinsip dalam *Siyasah Dusturiyah* tersebut.

2. Legislasi

Legislasi yaitu kewenangan sekelompok orang dalam membuat suatu perundangan atau suatu hukum yang disebut sebagai *al-sulthah al-tasyri'iyah*. Istilah tersebut dibuat dengan fungsi menunjuk seseorang untuk diberikan suatu amanah dalam pemerintahan islam dalam mengatur urusan negara selain eksekutif dan yudikatif berdasarkan ketentuan yang diturunkan oleh Allah SWT.

3. Ummah

Istilah ummah yang berarti sebuah sekelompok orang dengan jumlah yang banyak dan memiliki tujuan sebagai pelaksana

¹⁰ Bunyamin, *Kritik Siyasah Dusturiyah Terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Pemilu Legislatif Pasca Reformasi Di Jawa Barat*, ([KRIK SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2012 TENTANG PEMILU LEGISLATIF PASCA REFORMASI DI JAWA BARAT – STAI Syamsul'ulum Gunungpuyuh Sukabumi \(staisyamsululum.ac.id\)](http://staisyamsululum.ac.id)), diakses tanggal 4 Februari 2022, pukul 14:33.

aturan atau hukum yang telah dibuat oleh kelompok legislasi. Sebelumnya kata ummah disamakan dengan kata negara (*nation*) oleh pakar politik barat. Namun istilah ummah masih belum cocok digunakan dikarenakan masih dalam konteks sebuah komunitas atau kelompok.

4. Syura

Istilah Syura sendiri yang dalam bahasa Indonesia sendiri adalah musyawarah. Dalam istilah ini bukan hanya terkait pembuatan aturan yang dibuat oleh legislatif namun dengan tahapan mendengar pendapat orang lain.

C. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu.¹¹

Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengimplementasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran kemahiran yang dimilikinya.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan agar mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan mengarahkan atau

¹¹ Syahril, Sulthon. "Teori-teori Kepemimpinan." *Riayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4.02 (2019): 209.

memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan komunitas atau suatu kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.¹²

Dalam Islam pemimpin identik dengan istilah khalifah. Khalifah sendiri memiliki arti wakil. Yang dimaksud wakil adalah wakil Allah dalam memimpin suatu umat di muka bumi. Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat. Kepemimpinan yang tidak dijalankan secara profesional dan proporsional adalah penghianatan terhadap Allah dan Rasul-Nya.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الصَّبَّاحِ الْبِرَّازُ حَدَّثَنَا هُشَيْمٌ أَخْبَرَنَا يُونُسُ وَمَنْصُورٌ عَنِ

الْحَسَنِ بْنِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ قَالَ قَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَا عَبْدَ

الرَّحْمَنِ بْنَ سَمُرَةَ لَا تَسْأَلْ الْإِمَارَةَ فَإِنَّكَ إِذَا أُعْطِيَتْهَا عَنِ مَسْأَلَةٍ وَكَلِمَةٍ فِيهَا إِلَى

نَفْسِكَ وَإِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ غَيْرِ مَسْأَلَةٍ أُعِنْتَ عَلَيْهِ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Ash Shabbah Al Bazzaz, telah menceritakan kepada kami Husyaim, telah mengabarkan kepada kami Yunus dan Manshur dari Al Hasan dari Abdurrahman bin Samurah, ia berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: "Wahai Abdurrahman, janganlah engkau meminta kepemimpinan, sesungguhnya apabila engkau diberi kepemimpinan karena memintanya maka engkau disertai kepemimpinan itu (sepenuhnya) kepada

¹² Ibid 210

dirimu, dan apabila engkau diberinya bukan karena meminta maka engkau akan diberi pertolongan."¹³

Hadist tersebut menjelaskan bahwa memperjuangkan sebuah jabatan harus hingga mati-matian dan hingga menghalalkan segala cara untuk mendapatkannya. Karena jika kita mengincar suatu jabatan tersebut maka beban dan tanggung jawab dalam memimpin akan dibebankan kepada yang menerima jabatan tersebut. Kemudian jika kita diminta untuk memimpin dan kita memasrahkan dengan memohon petunjuk-Nya kepada Allah SWT niscaya kita akan diberikan pertolongan dan petunjuk yang baik dalam memimpin.

Terkait kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang mana hal ini juga menyangkut dalam penelitian yang dilihat dari segi kepemimpinannya apakah seorang pemimpin dalam perusahaan jika sukses dalam memimpin dan mengerti hak dan keajibannya sebagai pemimpin maka akan terciptanya sebuah kesejahteraan antara pemilik perusahaan dan buruh.

Beberapa penelitian dengan gaya kepemimpinan dengan pendekatan Sifat dan pendekatan Perilaku ternyata belum bisa menjawab pertanyaan “Kapan dan dibawah keadaan apa gaya kepemimpinan khusus lebih disukai dibanding yang lain?”, pertanyaan ini terlontar karena ternyata tidak dijumpai satupun sifat unggulan dan gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua orang, pada situasi dan kondisi yang berbeda. Gaya otoriter sangat

¹³ Hadits Sunan Abu Dawud No. 2540

cocok diterapkan di lingkungan militer namun sangat tidak cocok diterapkan di lingkungan pendidikan tinggi.¹⁴

Maka dari itu dalam memimpin pekerja dengan skala yang besar diperlukan kemampuan khusus yang mana harus mengerti gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dan mengerti dasar hukum atau aturan-aturan terkait ketenagakerjaan agar terciptanya suatu keharmonisan antara pemilik perusahaan atau pemimpin dan seorang buruh atau pekerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi terutama karena kebiasaan pengusaha berinvestasi dalam pekerjaan sehingga menciptakan kreativitas, fleksibilitas, loyalitas, suka menolong, dan suka memaafkan. Transfer nilai mengadopsi dengan karyawan pengembangan bisnis keluarga. Bisnis keluarga dengan banyak nilai kepemilikan karyawan adalah sebuah nilai kebajikan (seperti kesetiaan dan lain-lain).

D. Teori Hak Asasi Manusia (HAM)

1. Definisi Hak Asasi Manusia

Hak merupakan unsur normative yang berfungsi sebagai pedoman perilaku melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjadi harkat dan martabatnya. Sedangkan asasi adalah sesuatu yang bersifat mendasar yang dimiliki manusia sebagai fitrah sehingga tak satupun makhluk bisa mengintervensinya apalagi mencabutnya.¹⁵

¹⁴ Wahjono, Sentot Imam. "Model Kepemimpinan Situasional Pada Perusahaan Keluarga (kasus UKM di Sentra Industri Wedoro Sidoarjo)." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 3.1 (2010): 4.

¹⁵ Asiah, Nur. "Hak Asasi Manusia Perspektif Hukum Islam." *DIKTUM: Jurnal Syariah dan Hukum* 15.1 (2017): 56.

Secara bahasa, dalam bahasa Inggris, hak asasi manusia ada empat istilah, yaitu hak asasi manusia; dasar, hak sipil, dan hak kolektif. Kemanusiaan hak dianggap sebagai istilah yang paling tepat, dan aspek internasional yang paling komprehensif, akomodatif dan aspek nasional Hak Asasi Manusia. sedangkan istilah hak-hak dasar memiliki lebih banyak dimensi nasional. Hak-hak sipil diabadikan dalam Deklarasi Hak *l'Homme et du Citoyen* di Prancis pada tahun 1789 menyebutkan warga negara selama hak-hak yang bersangkutan masih dianggap memungkinkan seperti kemerdekaan dalam berbicara, kebebasan berorganisasi, kebebasan berekspresi termasuk kebebasan lintas batas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata Hak berarti hak; pemilik; otoritas; kekuatan untuk melakukan sesuatu; dan kekuatan nyata atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu. Selain itu, kata hak juga mengandung arti derajat atau martabat orang-orang. Meskipun istilah hak asasi manusia berarti hak atau hak dasar, prinsip-prinsip dasar seperti hak untuk hidup dan kemerdekaan dalam melindungi. Jika ditelaah lebih dalam, konsep hak asasi manusia sebenarnya dari bahasa Arab, itu adalah kombinasi dari dua kata, yaitu hak kata dan prinsip kata. Kata dasar berarti dasar atau dasar dari sesuatu. Meski benar, dalam kamus lisan al-Arab, dengan peraturan, kewajiban, anggun, patut, dan benar. Apa arti hak dalam terminologi? kekhususan yang ditentukan oleh syara' berupa kewenangan atau tanggung jawab. Maka dari itu, sebagian ahli memberikan pengertian

bahwa hak asasi manusia mencakup aspek dua hal yaitu hak dan kewajiban sebagai seorang manusia.¹⁶

Di negara Indonesia, konsep HAM terkandung dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Dimuat dalam paragraf 1 menjelaskan hak asasi manusia menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah suatu kelompok hak yang melekat pada alam dan keberadaan manusia adalah ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, anugrah-Nya yang paling besar harus dihormati, dipelihara dan dilindungi oleh negara, Hukum, pemerintah dan semua orang untuk kehormatan dan melindungi hak dan martabat manusia.

2. Sejarah Hak Asasi Manusia

Dari perspektif sejarah, di Eropa Lahirnya HAM Sejak lahirnya Magna Carta 1215 di Inggris. Kesombongan Raja Inggris menyebabkan ketidakpuasan bangsawan tertinggi minta raja untuk mengatur Sebuah protokol yang disebut Magna bagan. Magna Carta berisi, antara lain memproklamirkan raja saat itu memiliki kekuasaan mutlak (raja yang menciptakan hukum, tetapi dia sendiri tidak terikat dengan hukum), daya terbatas, bisa dimintai pertanggungjawaban. Doktrin raja lahir tidak lagi di atas hukum, mulai bertanggung jawab atas hukum. Sejak peraturan mulai berlaku pada saat itu jika raja melanggar hukum, dia harus dituntut, dimintai pertanggungjawaban Kebijakan ke DPR.

¹⁶ M. Rosyid Fauzi, M. Nasir, *Pengadilan HAM di Indonesia Dalam Prespektif Hukum Islam* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2007), 21-22.

Kelahiran *Magna Carta* menyusul dengan lahirnya *British Bill of Rights* 1689. yang mulai ada motto inti semua manusia sama di depan hukum. Slogan mengintensifkan menggaungkan konsep demokrasi dan supremasi hukum. Pada prinsipnya, prinsip kesetaraan lahir dari Undang-Undang tersebut. pembangunan hak asasi manusia kemudian ditandai munculnya deklarasi kemerdekaan Amerika lahir di Rousseau dan Montesquieu. tahun depan Manifesto Prancis juga lahir pada tahun 1789, di mana hak yang lebih rinci dihasilkan kemudian lahirlah supremasi hukum.

Dalam manifesto Prancis antara lain, penangkapan seseorang tanpa sebab yang jelas dan tanpa surat perintah yang jelas, kesewenangan penegak hukum. Sementara itu, terdapat juga anggapan tidak bersalah, artinya itu ditangkap, kemudian didakwa dan ditahan, berhak untuk dinyatakan tidak bersalah sampai keputusan dibuat oleh pengadilan yang masih menganggapnya bersalah. Dalam deklarasi ini juga ditegaskan kebebasan berbicara, kebebasan keyakinan agama, dan hak dasar lainnya. Semua hak dalam berbagai alat Hak Asasi Manusia ini kemudian digunakan sebagai menghasilkan ide untuk merumuskan hak asasi manusia secara universal, termasuk kemudian dikenal sebagai Deklarasi Hak Asasi Manusia yang disetujui oleh PBB.

a. Sejarah Hak Asasi Manusia Di Indonesia

Perkembangan konsep HAM di Indonesia mengalami dinamika yang secara jelas dapat terlihat melalui tabel periodisasi sejarah

Indonesia, mulai tahun 1908 hingga sekarang. Pada awalnya, konsep HAM bukanlah semata-mata sebagai konsep tentang hak-hak asasi individual, melainkan juga berbagai kewajiban asasi yang menyertainya. Periode perkembangan HAM di Indonesia dipaparkan sebagai berikut:¹⁷

1. Periode 1908-1945;
2. Periode 1945-1950;
3. Periode 1950-1959;
4. Periode 1959-1966;
5. Periode 1966-1998;
6. Periode 1998-sekarang.

Budi Utomo lahir pada tahun 1908 sebagai perkembangan konsep Hak Asasi Manusia, yakni di tahun mulai timbulnya kesadaran akan pentingnya pembentukan suatu negara bangsa (*nation state*) melalui berbagai tulisan dalam suatu Majalah *Goeroe Desa*.¹⁸ Supomo memaparkan bahwa HAM berasal dari cara berpikir yang independen dan bersifat bebas yang menempatkan warga negara berhadapan dengan negara, dan karena itu, memahami Hak Asasi Manusia yang tidak sesuai dengan ide integralistik dari Bangsa Indonesia. Supomo manusia Indonesia menyatu dengan negaranya dan karena itu tidak masuk akal mau melindungi individu dari negara. Indonesia bukanlah negara individual, melainkan

¹⁷ Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Alumni, Bandung, 2001.

¹⁸ Kusniati, Retno. "Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum." *INOVATIF/ Jurnal Ilmu Hukum* 4.5 (2011), 87.

negara dengan berasaskan keadilan sosial dan karena itu HAM dan hak-hak dasar warga negara tidak pada tempatnya dalam UUD. Sebaliknya, Muhammad Hatta dan Muhammad Yamin memperingatkan bahwa bisa saja negara menjadi wahana kekuasaan oleh para oknum dan maka dari itu diperlukan regulasi yang dapat menjamin kekuasaan tersebut.

Meskipun usia RIS relatif singkat, yaitu dari tanggal 27 Desember 1949 sampai 17 Agustus 1950, namun baik maupun sistem pemerintahan parlementer yang dicanangkan pada kurun waktu pertama berlakunya UUD 1945 dan sistem multipartai dinilai berjalan dengan baik dan masih berlanjut. Kedua sistem yang menumbuhkembangkan sistem pemerintahan demokrasi liberal/parlementer tersebut berjalan dengan baik hingga kembalinya negara kesatuan dengan berlakunya UUDS 1950 pada periode 17 Agustus 1950- 5 Juli 1959.¹⁹ Memasuki periode kedua berlakunya UUD 1945 yaitu sejak dikeluarkannya Dekrit Presiden 5 Juli 1959, yang memuat gagasan atau konsepsi. Presiden Soekarno mengenai di bawah pengawasan dari Presiden Soekarno maka terciptalah sistem demokrasi terpimpin.

Pemberontakan G30S/PKI tanggal 30 September 1966 yang diikuti dengan situasi chaos terkait dengan pembersihan para simaptisan PKI. Soeharto dalam melakukan pengamanan negara setelah dikeluarkannya Surat Perintah Sebelas Maret disingkat SuperSemar yang dikeluarkan oleh

¹⁹ Ibid

Prsiden Soekarno. Masyarakat Indonesia dihadapkan kembali pada situasi dan keadaan dimana HAM tidak dilindungi. Hal ini disebabkan oleh pemikiran para elite kekuasaan terhadap HAM. Umumnya era ini ditandai oleh pemikiran HAM adalah produk barat. Salah satu hal yng dianggap menjadi penghambat penegakan Hak Asasi Manusia adalah dengan percepatan pembangunan di berbagai sektor. Hal ini tercermin dari berbagai produk hukum yang dikeluarkan pada periode ini, yang pada umumnya bersifat restruktif terhadap HAM.

3. Hak Asasi Manusia Menurut Perspektif Islam

Pandangan islam dalam meninjau Hak Asasi Manusia bersifat *teosentris*. Artinya, semua hal berpusat kepada Tuhan. Karena, dalam kebenarannya sendiri tertuju kepada Tuhan. Dalam konsep ini seseorang yang berkewajiban untuk menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Namun semua hak dan kewajiban telah diatur dalam firman-Nya. Maka dari itu, Hak Asasi Manusia dalam islam tidak semata-mata untuk menindas ataupun menekankan kepada hamba-Nya namun segala hak manusia tetap dilandasi dengan kewajibannya.

Manusia diciptakan oleh Allah hanya untuk mengabdikan kepada Allah, dalam QS. az-Zāriyāt (51:56) disebutkan:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.²⁰

²⁰ Al-Qur'an, 51:56.

ضَبِّ حُجْرٍ سَلَكُوا لَوْ حَتَّىٰ بَذَرَاعٍ وَبَذَرَاعًا بِشِبْرِ شِبْرًا فَبَلَغُوا مِنَ الَّذِينَ سَنَّ لَتَتَّبِعَنَّ
فَمَنْ قَالَ وَالنَّصَارَىٰ؟ الْيَهُودُ: قَالُوا لَسَلَكُنْمُوهُ

Artinya : “Sungguh kamu akan mengikuti cara-cara orang-orang sebelummu, sejengkal demi sejengkal, sehasta demi sehasta. Hingga seandainya mereka berjalan (masuk) lubang dhabb (sejenis biawak), niscaya kamu pun akan berjalan ke lubang tersebut.” Para sahabat bertanya: “(Apakah yang dimaksud) Yahudi dan Nashara?” Jawab Rasulullah: “Siapa lagi?” (HR. Ahmad, dishahihkan Asy-Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani t dalam Shahih Al-Jami’ Ash-Shaghir wa Ziyadah, no. 5063)²¹

Terkait hak hak asasi manusia dalam Islam (al-huquq al-insaniyyah fil islam), musyawirin menjelaskannya dengan merujuk pada ulasan-ulasan yang pernah disinggung para ulama klasik ketika menjelaskan tentang filosofi hukum Islam. Keterangan ini antara lain bisa ditemukan kitab-kitab ushul fiqh seperti Al-Mustashfa min Ilm al-Ushul karya Hujjatul Islam Abu Hamid al-Ghazali. Imam al-Ghazali menyebutnya maqâshidusy syarî‘ah (pokok-pokok yang menjadi tujuan syariat).

Hukum Islam telah merumuskan pengaturan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia seperti yang tertuang dalam dalam al-Qur’an dan as-Sunnah, antara lain:

1. Hak Hidup

مَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدُونًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا

²¹ Hadist Ahmad No. 50063

Artinya : Dan barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.²²

Dalam surat An-Nisa' (3:30) di atas menjelaskan bahwa kita dilarang untuk berbuat melanggar dengan mengambil hak seseorang dan menganiayanya karena setiap manusia juga memiliki hak untuk melanjutkan hidup dan kita dilarang untuk mengambil hak hidup mereka meskipun orang tersebut telah berbuat salah. Akan tetapi jika orang tersebut berbuat salah kepada kita maka akan ada balasannya sendiri sesuai dengan hukum yang berlaku.

طَيِّبٍ بِغَيْرِ شَيْئٍ مِنْهُ أَخَذَ أَوْ طَاقَتِهِ فَوْقَ كَلْفِهِ أَوْ انْتَقَصَهُ أَوْ مُعَاهِدًا ظَلَمَ مَنْ أَلَا
الْقِيَامِ يَوْمَ حَاجِبُهُ فَأَنَا نَفْسٍ

Artinya: Ketahuilah, bahwa siapa yang menzalimi seorang mu'ahad, merendahkannya, membebaninya di atas kemampuannya atau mengambil sesuatu darinya tanpa seizinnya, maka saya adalah lawan bertikainya pada hari kiamat. (HR. Abu Dawud no. 3052).²³

2. Kebebasan Dalam Beragama

حِيلَ بَيْنَهُمْ وَبَيْنَ مَا يَشْتَهُونَ كَمَا فُعِلَ بِأَشْيَاعِهِمْ مِّن قَبْلُ ۗ إِنَّهُمْ

كَانُوا فِي شَكٍّ مَّرِيبٍ ۗ

²² Al-Qur'an, 3:30.

²³ Hadist Abu Dawud No. 5032

Artinya : Dan dihalangi antara mereka dengan apa yang mereka ingini sebagaimana yang dilakukan terhadap orang-orang yang serupa dengan mereka pada masa dahulu. Sesungguhnya mereka dahulu (di dunia) dalam keraguan yang mendalam.²⁴

(Dan dihalangi antara mereka dengan apa yang mereka ingini) yakni ingin beriman, maksudnya iman mereka tidak diterima lagi, karena waktunya sudah habis (sebagaimana dilakukan terhadap orang-orang yang serupa dengan mereka) yakni golongan-golongan mereka dalam hal kekafiran (pada masa dahulu) sebelum mereka. (Sesungguhnya mereka dahulu di dunia dalam keraguan yang mendalam) tentang hal-hal yang sekarang mereka imani; disebabkan sewaktu di dunia mereka tidak mau menganggap dalil-dalil yang menunjuk ke arahnya.

قَالَ اللَّهُ إِلَىٰ أَحَبِّ الْأَدْيَانِ أَيُّهَا وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ لِرَسُولٍ قِيلَ قَالَ عَبَّاسُ ابْنُ عَنِ
الْحَنَفِيَّةِ السَّمْحَةَ

Artinya: "Dari Ibnu Abbas, ia berkata: 'Ditanyakan kepada Rasulullah SAW, 'Agama manakah yang paling dicintai oleh Allah?', maka beliau bersabda: 'Al-hanifiyyah as-samhah atau agama yang lurus lagi toleran [maksudnya agama Islam],'" (HR. Ahmad).

3. Hak Mendapatkan Keadilan

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Dan apabila kamu menetapkan*

²⁴Al-Qur'an 34:54.

hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. – (Q.S An-Nisa: 58).²⁵

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa sebaga umat manusia kita harus berperilaku adil dalam menyampaikan sebuah amanat yang diberikan dan ketika kita menetapkan suatu hukum atau aturan haruslah dengan sikap yang adil pula.

البخاري صحيح) **أَوْلَادِكُمْ بَيْنَ وَاعِدُوا اللَّهَ فَاتَّقُوا**

Artinya: “Bertaqwalah kamu kepada Allah dan bersikap adillah terhadap anak-anakmu.” (HR. Bukhari)²⁶

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

²⁵ Al-Qur'an 3:58

²⁶ Hadist Bukhari No. 3045

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021

A. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”.¹ Dalam praktiknya, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi maupun sebuah unit dalam perusahaan.² Jadi pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.³

Pemberian kewenangan suatu pekerjaan kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk mengurangi beban kerja dan membagi resiko satu sama lain disebut dengan *outsourcing*. Peristiwa tersebut terjadi karena adanya hubungan industrial antara perusahaan penyedia tenaga kerja (*Outsourcing*) dengan perusahaan pengguna tenaga kerja tersebut. Perusahaan tersebut

¹ Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), hlm. 12

² ibid

³ Budiarta, I. "*HUKUM OUTSOURCING: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum.*" (2016).

menetapkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.

Outsourcing juga dikualifikasikan sebagai pemanfaatan para tenaga kerja untuk memproduksi sesuatu sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja yang secara khusus melakukan perekrutan, pelatihan, dan mempekerjakan tenaga kerja di perusahaan lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sesuai dengan pengertian sebagaimana tersebut di atas, maka dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada pasal 64 sampai 66 yang mengatur terkait *outsourcing* yang secara implisit. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Kemudian dalam perjanjian tersebut ditulis dalam PP Nomor 35 tahun 2021 dalam pasal 2 ayat 3 disebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Pemberian suatu pekerjaan awalnya diadakannya sebuah negosiasi antara perusahaan pengguna tenaga kerja alih daya dengan perusahaan alih daya yang nantinya ada sebuah kesepakatan antara kedua belah pihak yang akan dicantumkan dalam sebuah perjanjian yang dinamakan perjanjian

kerja yang memuat prosedur kerja, hingga permasalahan yang timbul dalam praktik *outsourcing* tersebut.⁴

Memahami pengertian *outsourcing* dan pekerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dari alih daya itu sendiri memiliki hak yaitu memperoleh upah sebagaimana dalam perjanjian kerja yang telah dibuat disebut dengan *outsourcing*. Dengan kata lain dapat dikatakan pekerja *outsourcing* yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan berdasarkan hubungan kerja. Dari pengertian pekerja *outsourcing* tersebut, maka unsur-unsur pekerja *outsourcing* adalah:

1. Orang yang melakukan pekerjaan.
2. Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan.
3. Di bawah perintah orang lain.
4. Dalam hubungan kerja.
5. Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁴ Ibid hlm 75

B. Tujuan *Outsourcing*

Konsep dari *Outsourcing* memiliki dua tujuan yakni tujuan strategis dan tujuan berjangka panjang. Tujuan pertama yakni tujuan strategis yang mana ketahanan hidup dari sebuah perusahaan melalui keunggulan dan kemampuan yang dimilikinya. Seperti contoh sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan jumlah yang terbilang besar namun dengan catatan harus memiliki skill yang dibutuhkan sebuah perusahaan agar perusahaan tersebut dapat bersaing di pasar dan semakin berkembang di pasar dengan kontribusi para pekerjanya terutama dari pekerja *outsourcing*.

Tujuan kedua yakni tujuan berjangka panjang. Tujuan tersebut yang dimaksud adalah berjalannya roda dari sebuah perusahaan untuk mencapai program jangka panjang dari perusahaan. Seperti contoh sebuah perusahaan memiliki tujuan jangka panjang yakni dapat memiliki cabang perusahaan dan anak perusahaan yang lebih banyak dengan adanya tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang memiliki kemampuan di bidangnya masing-masing dan dapat menjadikan contoh para pekerja yang lain dan belum menguasai skill, maka peran dari pekerja alih daya tersebut sangat dibutuhkan yang sebelumnya telah dilatih dalam jangka pendek dan memengah dari perusahaan.

Contoh lain saat ini pemerintah juga menambah porsi dari tenaga *outsourcing* yang ditambah dari bidang pendidikan yang mana guru honorer akan diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Namun hal ini menuai kontroversi yang mana sebelumnya kesejahteraan seorang guru terutama guru honorer yang masih dipertanyakan ditambah dengan penggantian sistem kerja yang hanya terikat oleh perjanjian kerja.

Menpan RB Tjahjo Kumolo mengatakan untuk memenuhi kebutuhan terkait pekerjaan mendasar seperti tenaga kebersihan (*cleaning service*) dan tenaga keamanan (*security*) disarankan untuk dipenuhi melalui tenaga alih daya (*outsourcing*) dengan biaya umum dan bukan biaya gaji. Kebijakan ini seiring rencana pemerintah menghapus seluruh tenaga honorer yang bekerja di berbagai instansi pemerintah pusat maupun daerah. Sebagian tenaga honorer yang ada saat ini akan diangkat menjadi PNS melalui proses seleksi dengan syarat memenuhi kriteria yang sudah ditentukan. Menpan RB Tjahjo Kumolo menegaskan, status pegawai pemerintah mulai 2023 nanti hanya ada dua jenis, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁵

C. Hubungan Hukum Pihak-Pihak *Outsourcing*

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja haruslah memiliki hubungan dan membuat perjanjian dengan perusahaan yang memanfaatkan tenaga dari pekerja tersebut. Namun tidak hanya perjanjian biasa yang ditulis dalam kertas tersebut. Perjanjian kerja yang sesuai dengan PP Nomor 35 tahun 2021 pasal 11 memuat:

⁵ Fitriadi, Bangka Pos, *Mengenal Apa Itu Outsourcing Sistem Kerja Untuk Tenaga Honorer Pemerintah Tahun 2023*. ([Mengenal Apa Itu Outsourcing Sistem Kerja Untuk Tenaga Honorer Pemerintahan Tahun 2023 - Bangkapos.com \(tribunnews.com\)](http://tribunnews.com))

- a. Nama/alamat perusahaan pemberi kerja
- b. Nama/alamat pekerja/buruh
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besaran upah

Kemudian dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dan memuat sebagaimana dalam pasal 13 yakni :

- a. Nama, alamat, serta jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besaran dan cara pembayaran upah.
- f. Hak dan kewajiban pengusaha sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- g. Mulai dan jangka waktu kerja.
- h. Tempat dan tanggal dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak yang terlibat.

Dengan adanya dua perjanjian tersebut meskipun pekerja tersebut telah bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun status mereka tetap sebagai pekerja di perusahaan penyedia jasa tersebut yang telah membuat perjanjian atau kesepakatan antara kedua perusahaan tersebut. Maka terkait dengan perlindungan pekerja, kesejahteraan, hingga perselisihan yang terjadi pada pekerja tersebut tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tersebut.

D. Perlindungan Hukum *Outsourcing*

Kondisi masyarakat yang begitu dinamis membuat pemerintah harus bergerak lebih cepat dalam pembuatan regulasi. Salah satu faktornya adalah meningkatnya perkembangan dalam sektor industri seperti halnya saat ini dalam penggunaan teknologi yang semakin canggih. Seperti contoh meningkatnya penggunaan teknologi yang saat ini menjadi target dalam sebuah industri. Selain itu melebarnya sektor industri membuat pada sektor pertanian berpindah haluan untuk memasuki sektor industri tersebut yang dikarenakan lahan pertanian yang kini banyak sekali yang berubah menjadi kawasan industri.

Meskipun telah terjadi perkembangan industri yang pesat, masyarakat juga harus mengerti bahwa bekerja di bawah industri belum tentu dapat terjamin kesejahteraan hidupnya. Masih banyak terjadi kasus pemutusan secara sepihak oleh perusahaan yang tidak jelas sebabnya yang kemudian akan dampaknya yakni bertambahnya jumlah pengangguran yang terjadi. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang. Sedangkan untuk penduduk usia kerja Indonesia pada Februari 2021 berjumlah 205,36 juta, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS).⁶

Meskipun ketika ini jumlah pengangguran pada tahun 2021 terbilang mengalami penurunan akan tetapi dalam segi jumlahnya masih

⁶ Ananda Fariza Rizky, *Data Terbaru, Jumlah Pengangguran RI ada 8,75 Juta Orang*, ([Data Terbaru, Jumlah Pengangguran RI Ada 8,75 Juta Orang : Okezone Economy](#)), diakses tanggal 17 Februari 2022.

terbilang tinggi apalagi jika diperinci yang pengangguran didominasi oleh remaja lulusan Sekolah Menengah kejuruan disusul lulusan berasal SMA dan universitas. Hal ini tentunya sebagai pekerjaan rumah bagi Kementerian Ketenagakerjaan untuk menghasilkan sebuah inovasi buat memperluas lapangan pekerjaan.

Yang dimaksud menggunakan perlindungan hukum ialah perlindungan menggunakan cara aturan atau perlindungan yang diberikan sang hukum. hukum yang mengatur "hak" bisa juga diklaim aturan subjektif. aturan subjektif ialah aspek positif asal hubungan aturan yang ditentukan oleh hukum obyektif, serta untuk aturan subjektif itu merupakan tata cara atau hukum. perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh Outsourcing sangat diharapkan mengingat posisi pekerja atau buruh lebih rendah atau lebih lemah. Tujuan melindungi pekerja atau buruh adalah supaya mereka bisa menjamin terwujudnya hak-hak dasar pekerja, memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama jangan membeda-bedakan dengan alasan apapun. Ciptakan manfaat bagi pekerja atau energi kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi dengan nomor 87/PUU-XVIII/2020 yang mana sebelumnya telah digugat terkait dengan Undang-Undang Cipta kerja dalam kedudukan hukumnya adalah dalam pasal 156 ayat 1 dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar pesangon atau biaya penghargaan selama masa kerja. Kemudian dalam pasal 81 angka 13 telah menghapus adanya akibat hukum karena telah dihapusnya perjanjian kerja secara tertulis. Sehingga perusahaan tersebut sewaktu-waktu dapat

memutus hubungan kerja secara sepihak dan mengakibatkan adanya pelanggaran tentang Hak Asasi Manusia sesuai dengan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dalam hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Awal mula Teori Negara Kesejahteraan dimasukkan ke dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945. oleh karena itu, pada konteks korelasi kerja tidak bisa dipisahkan dari peran korelasi kerja. serta tujuan nasional sebagai akibatnya pengusaha dapat memanfaatkan pekerja dalam korelasi kerja. Partai Buruh Lemah, penuh keterbatasan, selain harus jua wajib dilindungi undang-undang sebagai hak konstitusional. hak Hak konstitusional yg diklasifikasikan sebagai pekerja antara lain: Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945 mengatur: Pernyataan: "Setiap warga Negara" hak buat bekerja dan mencari nafkah layak kemanusiaan”.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan ruang lingkup dari perlindungan tenaga kerja yakni perlindungan hak pekerja. Objek perlindungan ini Termasuk: pembatasan pengerjaan seorang tenaga kerja wanita di bawah usia 18 tahun sebagaimana ditentukan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 76 (1) dilarang untuk ibu hamil dalam jangka waktu tertentu, yaitu: Menurut Pasal 76 (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Syarat dan Ketentuan yang harus dipenuhi pembatasan waktu kerja bagi wanita mulai dari pukul 23:00 malam hingga 07:00 pagi dan perusahaan wajib memberikan fasilitas layanan antar jemput gratis, termuat dalam Pasal 76 (3) UU Ketenagakerjaan, Perusahaan wajib menyediakan layanan antar jemput bagi mereka yang bekerja di dua tempat

tersebut 23.00 sampai dengan 07.00, yaitu sesuai dengan UUK Pasal 76(4);
Perlindungan pekerja/buruh anak. Pekerja/buruh anak meliputi: Mereka
atau setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun sesuai
dengan Pasal 1 Ayat 26 Undang-Undang pekerjaan. melindungi pekerja/
Pekerja anak meliputi hal-hal atau ketentuan mengenai tata cara
mempekerjakan anak, seperti: Pasal 68, 69(1) dan (2) menetapkan bahwa,
Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 72, 73 dan 74(1) huruf C.
Perlindungan bagi penyandang cacat. pedagang Mempekerjakan pekerja
penyandang disabilitas Penyandang disabilitas harus memberikan
perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, seperti: Pasal
76 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungannya seperti
Menyediakan fasilitas yang dapat diakses, menyediakan alat kerja dan
perlindungan pribadi.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

TINJAUAN FIQH SIYASAH DUSTURIYAH DAN YURIDIS TERHADAP PP NOMOR 35 TAHUN 2021

A. Analisis Fiqh Siyasah Dusturiyah Terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021

Fiqh adalah pengetahuan perihal aturan-aturan yg sesuai menggunakan syara' tentang amal perbuatan yg diperoleh berasal dalil-dalilnya yg *tafshil* (naratif, yakni dalil-dalil atau aturan-hukum spesifik yg diambil asal dasar-dasarnya, al-Qur'an serta Sunnah). Sedangkan Siyasa ialah ilmu buat mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara membawa kepada kemaslahatan.

Siyasa dusturiyah menjadi suatu kajian yg mengatur hubungan antara warga negara menggunakan lembaga negara terbatas pada administrasi dalam sebuah negara. Siyasa mempunyai arti, pertama: aturan-hukum syara' yg berkaitan dengan penunaian jujur pada kekuasaan serta kekayaan (negara) dan penegakan aturan secara adil baik yang berhubungan dengan batasan dan hak-hak Allah swt, juga yang berkaitan menggunakan hak-hak insan. kedua : sesuatu yg dilakukan sang pemimpin negara berupa ijtihad dalam urusan masyarakat yg mengarahkan mereka lebih dekat di maslahat dan jauh asal mafsadat, kendati tidak terdapat padanya nash-nash *syar'i* (al-quran dan sunnah), selama beliau sejalan dengan perwujudan al-maqasid Alaihi Salam-syari'ah dan tidak bertentangan menggunakan dalil-dalil yang sifatnya terang dan ketiga: ta'dzir, ancaman serta hukuman.

Aturan Muhtaram mengajarkan bahwa dalam *fiqh* mengajarkan bahwa seluruh makhluk memiliki status hukum, yaitu dihormati keberadaannya serta dilarang membunuh antar sesama makhluk hidup. Dibandingkan dengan makhluk lainnya, insan dalah satu-satunya makhluk yang paling tepat. Ketentuan tersebut menekankan asas al-karamah al-Insaniyah atau kehormatan manusia yang membagikan martabat yg tinggi yakni martabat menjadi seseorang insan. agama islam artinya kepercayaan yg memerintahkan untuk selalu menghormati dan menghargai sesama insan meskipun pula tidak sama dalam keyakinan, status pekerjaan, serta lain-lain. Allah SWT telah menjamin seluruh rezeki umat-Nya. Dalam hal ini kita juga diperintahkan untuk selalu bekerja keras dan selalu bersyukur atas nikmat yang telah diberikan kepada manusia.

وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عِلْمَ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹

Menurut Wahbah Az-Zuhaili sesungguhnya Tuhanmu itu Maha tahu bahwa kamu bangun malam hari buat qiyamul lail. Terkadang lebih sedikit asal sepertiga malam, terkadang separuh dari sepertiga malam, dan pula sepertiga asal sepertiga malam. sebagai akibatnya beberapa sahabatmu pun

¹ Al-Qur'an 9:105.

ikut mendirikan shalat malam bersamamu. Allah Maha memahami berukuran saat-saat malam dan siang, pula menghitung saat-saat itu menggunakan rinci. Allah tahu bahwa engkau tidak akan mampu memilih batas-batas saat malam dan siang dengan rinci, yang membuatmu kesulitan pada mendirikan shalat malam. sehingga Allah menyampaikan keringanan kepada kamu supaya memudahkanmu. Maka shalatlah disertai menggunakan membaca ayat Al-quran yang praktis bagimu. Ayat ini menasakh/menghapus hukum bahwa shalat malam itu wajib bagi ummat. Allah tahu bahwa akan terdapat di antara umat Islam yang akan sakit serta tak mampu mengerjakan kewajiban tadi. juga ada yg akan melakukan perjalanan jauh mirip keperluan buat berdagang buat mencari rizki Allah. ada juga yg berjuang untuk keperluan dakwah pada agama Allah dan kebenaran. Maka shalatlah dengan bacaan Al-quran yg menurutmu mudah bagimu. Penyebutan keringanan yg ke 2 ialah buat karena kesulitan mendirikan shalat malam yg lain yaitu bepergian jauh, sakit serta berjuang pada jalan Allah. Maka laksanakanlah shalat fardhu tepat waktu menggunakan menyempurnakan rukun-rukunnya. Tunaikanlah zakat kepada orang yg berhak menerimanya. Belanjakanlah kelebihan asal hartamu pada kebaikan. Berikanlah pinjaman yang baik dengan sukarela hanya buat mengharap keridhoan Allah. Wahai orang-orang yg beriman, amal kebaikan apapun yang engkau kerjakan untuk dirimu sendiri akan menerima balasan yg paling baik dari Allah. Mintalah ampunan pada Allah atas dosa-dosa kalian. sungguh Allah Maha Pengampun pada para hamba-

Nya yg meminta ampunan, serta Maha Mencurahkan rahmat pada para hamba-Nya yang memohon rahmat. Berdasarkan tafsir ayat di atas bahwa Allah tidak lupa untuk memberikan rezeki-Nya kepada ummatnya selagi mereka bekerja dan berdo'a kepada Allah. Allah SWT juga tidak mewajibkan untuk melaksanakan sholat malam yang mana pada sholat malam sangat ampuh jika kita menginginkan sesuatu. Karena Allah mengerti jika ada hamba-Nya yang masih dalam keadaan sakit dan tidak mampu melaksanakan shalat.

Menurut analisis dari penulis, tindakan dari pemerintah dalam mengeluarkan suatu aturan perundang-undangan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia dikarenakan dalam substansinya terutama dalam pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja terutama pada pekerja *outsourcing* hak dari pekerja tersebut tetap pada tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tersebut sehingga pekerja tetap memiliki peluang dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemudian dalam menganalisis substansi dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, penulis mengkorelasikan dengan prinsip kepemimpinan yang mengarah pada pimpinan dari sebuah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja alih daya atau *outsourcing* dan melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa sepengetahuan dari pihak perusahaan penyedia jasa tersebut. Dalam peraturan perundang-

undangan tersebut pekerja tersebut juga masih menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tersebut. Maka perusahaan tersebut harus mengetahui kondisi dari pekerjanya.

B. Analisis Yuridis Terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021

Dunia ketenagakerjaan tidak lepas berasal hak serta kewajiban terhadap seorang pekerja. Indonesia dengan memiliki jumlah energi kerja yang terbilang akbar sebagai perhatian tersendiri berasal pemerintah. Produk aturan yg dimuntahkan sang pemerintah pada menanggapi atau merespon dari aspirasi asal kalangan pekerja. Terutama berasal kalangan pekerja alih daya atau outsourcing. Alih daya atau disebut menggunakan outsourcing adalah suatu bentuk perjuangan yang sudah memenuhi syarat buat melaksanakan suatu pekerjaan sesuai menggunakan perjanjian kerja yang telah dilakukan sang perusahaan penyedia jasa berasal alih daya sendiri menggunakan perusahaan yang menggunakan jasanya. Pada tanggal 2 Februari 2021 Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang di dalamnya memuat terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, terkait dengan perlindungan tenaga kerja alih daya, serta memuat terkait teknis dalam pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat dan juga pesangon untuk pekerja yang telah habis masa kerja maupun yang telah diputus hubungan kerjanya dikarenakan suatu hal.

Menurut penulis, tidak ada kesalahan pemerintah dalam mengesahkan dan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan tersebut memuat lebih spesifik dalam menjalankan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagaimana telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau disebut dengan *Omnibus Law*. Meskipun telah diterbitkannya mekanisme yang mengatur hal tersebut, fakta di lapangan masih membuktikan bahwa masih banyak terjadi kasus pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja khususnya kepada pekerja alih daya atau *outsourcing* oleh perusahaan pengguna jasanya tanpa sepengetahuan dari perusahaan penyedia jasa tersebut yang mana harusnya juga masih menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa ketika terjadi perselisihan yang dialami antara pekerja alih daya di tempat kerjanya sesuai dengan pasal 18 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dari awal ada dua orang pekerja yang dirumahkan tanpa adanya kejelasan sampai waktu tidak ditentukan dengan alasan Covid-19 yang semakin merajalela dan pada saat dirumahkan, pekerja tersebut tidak mendapat upah dari perusahaan sepeserpun. Kemudian menyusul ada sembilan orang yang ikut dirumahkan dan dengan kasus yang sama yakni tidak mendapatkan upah pada saat dirumahkan sepeserpun. Pada saat diwawancara empat orang tidak dapat diwawancara dikarenakan mereka tidak mau diwawancara. Kemudian dua orang lainnya tidak dapat diwawancara dikarenakan telah meninggal. Kemudian pada saat kasus Covid-19 menurun dan perusahaan

diperbolehkan untuk melakukan pekerjaan di kantor atau dikenal dengan *Work From Office* (WFO). Kelima orang yang telah diwawancara mengaku bahwa mereka telah diputus hubungan kerjanya secara sepihak dari perusahaan tempat mereka bekerja tanpa sebab apapun. Pada saat dirumahkan pula mereka juga menolak dikarenakan tidak ada kesepakatan dan kejelasan besaran gaji yang mereka terima pada saat dirumahkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 serta telah dilakukan bipartit atau forum komunikasi yang melibatkan pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan pengusaha tersebut namun dari perusahaan melakukan *deadlock* atau tidak dapat melakukan atau menjalankan permintaan dari hasil bipartit yang telah dilakukan dan juga dalam bipartit kedua kali dari pihak perusahaan tersebut tidak dapat ditemui.

Bahwa menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tersebut menjelaskan tentang aturan terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang mana telah diatur dalam beberapa poin kemudian terkait dengan teknis dalam perjanjian kerja antara perusahaan dengan perusahaan penyedia jasa hingga menjelaskan tentang pesangon yang didapat oleh pekerja. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja, maka arah kebijakan yang harus diambil adalah meningkatkan produktifitas supaya memiliki daya saing yang kuat. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terhadap isu-isu strategis mengenai Hubungan Kerja yang meliputi pengaturan

pelaksanaan PKWT dan perlindungan Pekerja/Buruh didalamnya, termasuk Pekerja/Buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.²

Menurut Jimly Assididqie, prinsip negara hukum Indonesia dapat dibagi menjadi 12 macam yaitu: 1) Supremasi Hukum (*supremacy of law*), 2) Persamaan dalam hukum (*equality before the law*), 3) Asas Legalitas (*due process of law*), 4) Pembatasan kekuasaan, 5) Organ-organ eksekutif independen, 6) peradilan bebas dan tidak memihak, 7) Peradilan tata usaha negara, 8) Peradilan tata negara (*constitutional court*), 9) Perlindungan hak asasi manusia, 10) Bersifat demokratis, 11) Berfungsi sebagai sarana mewujudkan tujuan bernegara (*welfare rechtsstaat*), 12) Transparansi dan Kontrol Sosial.³

Sedangkan A.V. Dicey menguraikan adanya tiga ciri penting dalam setiap Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah “*The Rule of Law*”,

² Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

³ Dr. H. Imam Soebechi, S.H., M.H. *Hak Uji Materiil* (Jakarta: Sinar Grafika), 24-25.

yaitu:⁴ 1. *Supremacy of Law*. 2. *Equality before the law*. 3. *Due Process of Law*.

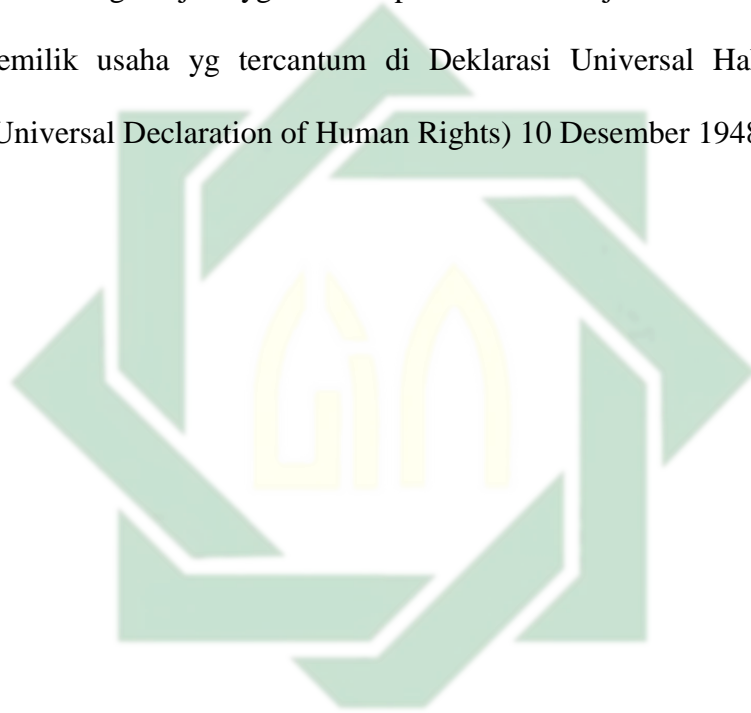
Keempat prinsip "*rechtsstaat*" yang dikembangkan oleh Julius Stahl tersebut di atas pada pokoknya dapat digabungkan dengan ketiga prinsip "*Rule of Law*" yang dikembangkan oleh A.V. Dicey untuk menandai ciri-ciri Negara Hukum modern di zaman sekarang. Bahkan, oleh "*The International Commission of Jurist*", prinsip-prinsip Negara Hukum itu ditambah lagi dengan prinsip peradilan bebas dan tidak memihak (*independence and impartiality of judiciary*) yang di zaman sekarang makin dirasakan mutlak diperlukan dalam setiap negara demokrasi. Prinsip-prinsip yang dianggap ciri penting Negara Hukum menurut "*The International Commission of Jurists*" itu adalah:⁵ 1. Negara harus tunduk pada hukum. 2. Pemerintah menghormati hak-hak individu. 3. Peradilan yang bebas dan tidak memihak.

Pemerintah Indonesia pada melakukan tindakan menggunakan menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 wacana Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, waktu Kerja dan waktu Istirahat, serta Pemutusan hubungan Kerja telah mencerminkan bahwa pemerintah sudah menjalankan amanat asal aturan yang ada pada atasnya yakni Undang-Undang Negara 1945 terutama dalam pasal 27 ayat (2) ihwal Hak Asasi insan, Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan yg

⁴ Asshiddiqie, Jimly. "Gagasan negara hukum Indonesia." *Makalah Disampaikan dalam Forum Dialog Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional yang Diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan*. 2011.

⁵ Ibid hlm 3.

sebagaimana sudah diperbarui melalui Undang-Undang nomor 20 tahun 2002 ihwal Cipta Kerja, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 perihal Hak Asasi manusia serta menurut penulis pemerintah sudah menjalankan prinsip perlindungan Hak Asasi insan yang sudah diakui oleh dunia terutama dalam hal ketenagakerjaan yg mencakup hak serta kewajiban seorang pekerja serta pemilik usaha yg tercantum di Deklarasi Universal Hak Asasi insan (Universal Declaration of Human Rights) 10 Desember 1948.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan oleh penulis pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pemerintah benar-benar sangat memerhatikan nasib tenaga kerja di Indonesia dengan berbagai lapisannya dan sebagai bentuk perlindungannya terhadap para pekerja di Indonesia khususnya pada pekerja alih daya (*outsourcing*). Melalui Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pemerintah Indonesia juga harus memenuhi hak yang didapat oleh tenaga kerja alih daya dengan melalui perusahaan alih daya atau perusahaan penyedia jasa tersebut. Karena, perusahaan penyedia jasa tersebut masih memiliki tanggung jawab kepada pekerjanya. Perlindungan tersebut ditujukan kepada para pekerja alih daya maupun pekerja dengan memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam pemenuhan haknya ketika terjadi perselisihan dengan perusahaan tempat mereka bekerja seperti contoh jangka waktu pemberian Surat Peringatan (SP) hingga dalam proses pemutusan hubungan kerja tersebut serta besaran pesangon yang harus diberikan oleh perusahaan dan juga penjaminan

pekerjaan oleh perusahaan penyedia jasa tersebut yang sesuai dengan keahliannya.

2. Pembahasan terkait pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dalam *Fiqh Siyasa* termasuk ke dalam *Fiqh Siyasa Dusturiyah* yang membahas peraturan perundang-undangan dalam perihal perlindungan, penjaminan hak pekerja alih daya, serta termasuk dalam Hak Asasi Manusia menurut islam dan juga sikap pemimpin dalam perusahaan terhadap pekerja yang termasuk dalam konsep *Imamah* dan dalam konsep kepemimpinan. Menurut agama islam, manusia memiliki persamaan derajat di hadapan Allah SWT dan juga manusia memiliki hak untuk menghidupi keluarganya melalui pekerjaan yang baik dan halal. Kemudian pemerintah dan pengusaha atau pemilik sebuah perusahaan harus bisa bersinergi untuk memenuhi hak yang diperoleh oleh pekerja tanpa memandang jabatannya. Kemudian penegakan hukum yang harus selalu dioptimalkan agar terciptanya kedisiplinan para pemilik perusahaan dalam rangka pemenuhan hak dan kewajibannya

B. Saran

1. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang telah diterbitkan oleh pemerintah Indonesia untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja alih daya ataupun pekerja yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu harus tetap benar-benar dioptimalkan secara terstruktur, sistematis, tegas, dan konsisten dalam mengawal amanat dari Peraturan Pemerintah Nomo 35 Tahun 2021 supaya pemenuhan hak dari pekerja dapat terpenuhi seluruhnya.

2. Perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja alih daya maupun pekerja yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus benar-benar diawasi dan penindakan tegas oleh para penegak hukum yang berwajib supaya dalam pemenuhan hak kepada pekerja benar-benar terlaksana sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul kadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Ananda Fariza Rizky, Data Terbaru, Jumlah Pengangguran RI ada 8,75 Juta Orang, (Data Terbaru, Jumlah Pengangguran RI Ada 8,75 Juta Orang : Okezone Economy),
- Antenar, Ayuni. *TINJAUAN FIQH SIYASAH TERHADAP PEMBERIAN REMISI MENURUT KEPUTUSAN PRESIDEN NO. 174 TAHUN 1999 TENTANG REMISI KEPADA NARAPIDANA KORUPSI*. Diss. UIN Raden Intan Lampung, 2020.
- Arif Nugroho Wikanto, Simak! Begini Aturan Alih Daya setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021, (Simak! Begini Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021 - SIP Law Firm).
- Asiah, Nur. "Hak Asasi Manusia Perspektif Hukum Islam." *DIKTUM: Jurnal Syariah dan Hukum* 15.1 2017.
- Bagir Manan, Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia, Alumni, Bandung, 2001.
- Budiarta, I. "HUKUM OUTSOURCING: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum." 2016.
- Bunyamin, KRITIK SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2012 TENTANG PEMILU LEGISLATIF PASCA REFORMASI DI JAWA BARAT, (KRITIK SIYASAH DUSTURIYAH TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 2012 TENTANG PEMILU LEGISLATIF PASCA REFORMASI DI JAWA BARAT – STAI Syamsul'ulum Gunungpuyuh Sukabumi (staisyamsululum.ac.id))
- Djazuli H.A, Fiqh Siyasah (Implementasi Kemashlahatan Umat Dalam Rambu-rambu Syariah), Kencana, 2003, Jakarta.
- Fitriadi, Bangka Pos, Mengenal Apa Itu Outsourcing Sitem Kerja Untuk Tenaga Honorer Pemerintah Tahun 2023. (Mengenal Apa Itu Outsourcing Sistem Kerja Untuk Tenaga Honorer Pemerintahan Tahun 2023 - Bangkapos.com (tribunnews.com))
- Gresnews, Perbedaan Uji Formil dan Uji Materil diakses 24 Desember 2021 pukul 21:23)

- Hadits Sunan Abu Dawud No. 2540 - Kitab Pajak, Kepemimpinan dan Fai,
(Hadits Dawud No. 2540 | Penjelasan tentang kepemimpinan)
- Herawati, Rina. *Kontrak dan outsourcing: harus makin diwaspadai*. AKATIGA, 2010.
- Hidayat Rahmat, Pengertian Peraturan Pemerintah dan Proses pembuatan Peraturan Pemerintah, (Pengertian Peraturan Pemerintah dan Proses Pembuatan Peraturan Pemerintah (kitapunya.net)). Diakses tanggal 13 januari 2022.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*. Kencana, 2016.
- Jafar, Wahyu Abdul. "Fiqh Siyasah dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadist." *AL IMARAH: JURNAL PEMERINTAHAN DAN POLITIK ISLAM* 3.1 2018.
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5.1 2015: 29388
- Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008.
- Kusniati, Retno. "Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum." *INOVATIF/ Jurnal Ilmu Hukum* 4.5 2011.
- Latupono Barzah, *PERLINDUNGAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP PEKERJA KONTRAK (OUTSOURCING) DI KOTA AMBON*, Jurnal sasi, Vol.17 No. 3, 2011.
- M. Rosyid Fauzi, M. Nasir, *Pengadilan HAM di Indonesia Dalam Prespektif Hukum Islam* Jakarta: Departemen Agama RI, 2007.
- Muhakki, Muhakki. "Mekanisme Suara Terbanyak Bagi Pemilu Legislatif (Studi Siyasah Dusturiyah)." *Al-Daulah: Jurnal Hukum dan Perundangan Islam* 1.2 2011.
- Muhammad Iqbal, "Fiqh Siyasah: "Kontektualisasi Doktrin Politik Islam" Jakarta: Gaya Medika Pratama, 2001.
- Mukti Fajar dan Yulianto Ahmad, "Dualisme Hukum-Normatif dan Empiris" Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 51 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Shalihah, Fithriatus. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham." *UIR Law Review* 1.2. 2017.

Syahril, Sulthon. "Teori-teori Kepemimpinan." *Riayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4.02. 2019.

Syaifudin Nanang dan Andini Ayu, Milenial Siap Geser Generasi X (Milenial siap geser generasi X (lokadata.id) diakses tanggal 24 Desember 2021, 2021)

Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Petunjuk Teknis Penulisan Penelitian Skripsi, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2007).

UUS Mobile, (UUS SI PETANI: Hadits Kepemimpinan (siyasah) (uusmobile.blogspot.com)_.

Wahjono, Sentot Imam. "Model Kepemimpinan Situasional Pada Perusahaan Keluarga (kasus UKM di Sentra Industri Wedoro Sidoarjo)." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 3.1 (2010)

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A