

**ALTRUISME QUR'ANIK DALAM MANAJEMEN ALIH  
DAYA (*OUTSOURCING*) KETENAGAKERJAAN DI  
INDONESIA**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Agama (M.Ag.)



Oleh:  
ABDUL WADUD  
NIM: 222510025

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR  
KONSENTRASI TAFSIR NUSANTARA  
PASCASARJANA UNIVERSITAS PTIQ JAKARTA  
2025 M./1447 H



## ABSTRAK

Fenomena manajemen alih daya (*outsourcing*) di Indonesia memunculkan pro dan kontra. Bagi pengusaha, sistem ini dianggap efektif dan fleksibel dalam efisiensi biaya, namun bagi pekerja, sering kali berimplikasi pada ketidakpastian kerja, rendahnya upah, dan lemahnya jaminan sosial. Regulasi ketenagakerjaan seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35, 36, dan 37 Tahun 2021 belum sepenuhnya menjamin keadilan pekerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji nilai-nilai altruisme Qur'anik sebagai landasan normatif-etis dalam membangun sistem *outsourcing* yang lebih adil, manusiawi, dan selaras dengan misi *rahmatan lil-‘alamīn*.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*) dan analisis tafsir *maudhū‘ī* (tematik). Sumber data primer berupa ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dengan ketenagakerjaan seperti QS. Al-Baqarah [2]: 282, QS. Al-Mā'idah [5]: 1–2, QS. An-Nisā' [4]: 32, QS. Al-Muṭaffifīn [83]: 1–3, QS. Al-Ḥasyr [59]: 7, dan QS. Asy-Syūrā [42]: 38. Data sekunder diperoleh dari tafsir klasik (Ibnu Katsīr, Al-Qurṭubī), tafsir kontemporer (Wahbah Az-Zuhailī, M. Quraish Shihab), literatur *fiqh mu‘āmalah*, serta regulasi ketenagakerjaan Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perspektif Qur'an, kontrak kerja harus memenuhi prinsip kejelasan akad, keadilan, dan kerelaan (QS. 5:1; QS. 2:282), pengupahan harus menjamin kepastian, kelayakan, dan larangan eksploitasi (QS. 4:32; QS. 83:1–3), dan jaminan sosial merupakan wujud *takāful ijtimā‘ī* (QS. 59:7; QS. 42:38). Ketiga aspek ini sejalan dengan semangat regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, meski implementasinya belum mencerminkan nilai-nilai Qur'anik secara utuh. Nilai *'adl, ihsān, dan karāmah insāniyyah* menjadi pilar utama dalam mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan dan berperikemanusiaan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa altruisme Qur'anik dapat menjadi dasar etika sosial dan legitimasi moral dalam sistem *outsourcing* di Indonesia. Prinsip-prinsip Qur'anik mampu melengkapi hukum positif dengan orientasi kemanusiaan dan spiritualitas, menjadikan kebijakan ketenagakerjaan lebih inklusif dan berkeadilan sosial. Kontribusi utama penelitian ini adalah integrasi antara tafsir Qur'an dan regulasi ketenagakerjaan kontemporer, meskipun keterbatasan penelitian terletak pada ketiadaan data empiris. Kajian lanjutan direkomendasikan untuk menguji penerapan nilai altruisme Qur'anik secara praktis dalam kebijakan dan praktik hubungan industrial di lapangan.



## ABSTRACT

The phenomenon of outsourcing management in Indonesia has generated both pros and cons. For employers, this system is considered effective and flexible in achieving cost efficiency; however, for workers, it often leads to job insecurity, low wages, and weak social protection. Labor regulations such as Law No. 13 of 2003, Law No. 11 of 2020 on Job Creation, and Government Regulations No. 35, 36, and 37 of 2021 have not fully guaranteed justice for workers. This study aims to examine the Qur'anic altruistic values as a normative-ethical foundation in developing a more just, humane, and spiritually aligned outsourcing system consistent with the mission of *rahmatan lil-‘ālamīn*.

This research employs a qualitative method with a library research approach and thematic (*maudhū'ī*) tafsir analysis. The primary data consist of Qur'anic verses relevant to labor issues, including QS. Al-Baqarah [2]: 282, QS. Al-Mā'idah [5]: 1–2, QS. An-Nisā' [4]: 32, QS. Al-Muṭaffifīn [83]: 1–3, QS. Al-Ḥasyr [59]: 7, and QS. Asy-Syūrā [42]: 38. Secondary data are drawn from classical tafsir (Ibn Kathīr, Al-Qurṭubī), contemporary tafsir (Wahbah Az-Zuhailī, M. Quraish Shihab), fiqh mu'āmalah literature, and Indonesian labor regulations.

The results show that, from the Qur'anic perspective, employment contracts must fulfill the principles of clarity, justice, and mutual consent (QS. 5:1; QS. 2:282); wages must ensure certainty, fairness, and non-exploitation (QS. 4:32; QS. 83:1–3); and social security represents the embodiment of *takāful ijtimā'ī* (QS. 59:7; QS. 42:38). These three aspects align with the spirit of Indonesia's labor regulations, although their implementation has not fully reflected Qur'anic values. The principles of 'adl (justice), *iḥsān* (benevolence), and *karāmah insāniyyah* (human dignity) serve as the main pillars for establishing equitable and humane industrial relations.

This study concludes that Qur'anic altruism can serve as a foundation for social ethics and moral legitimacy within Indonesia's outsourcing system. Qur'anic principles can complement positive law with humanistic and spiritual orientations, making labor policies more inclusive and socially just. The main contribution of this research lies in integrating Qur'anic exegesis with contemporary labor regulations, though its limitation is the absence of empirical data. Further studies are recommended to evaluate the practical implementation of Qur'anic altruistic values in policymaking and industrial relations.



## الملخص

أثارت ظاهرة إدارة التشغيل الخارجي (Outsourcing) في إندونيسيا جدلاً بين المؤيدين والمعارضين. فالمشغّلون يرون أن هذا النظام فعال ومرن في تحقيق الكفاءة الاقتصادية. بينما يرى العمال أنه يسبب عدم استقرار الوظيفة، وانخفاض الأجور. وضعف الحماية الاجتماعية. إن القوانين العمالية مثل القانون رقم 13 لسنة 2003، والقانون رقم 11 لسنة 2020 بشأن خلق فرص العمل، واللوائح الحكومية رقم 35 و36 و37 لسنة 2021 لم تضمن بعد العدالة الكاملة للعمال. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل قيم الايثار القرآني كأساس معياري وأخلاقي لبناء نظام تشغيل خارجي أكثر عدلاً وإنسانيةً ومتوافقاً مع رسالة الرحمة للعالمين.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج النوعي باستخدام البحث المكتبي وتحليل التفسير الموضوعي (الموضوعي). وتشمل البيانات الأولية الآيات القرآنية المتعلقة بقضايا العمل مثل: [البقرة: 282]، [المائدة: 2-1]، [النساء: 32]، [المطففين: 3-1]، [الحشر: 7]، و\*\*[الشورى: 38]. أما البيانات الثانوية فمأخوذة من كتب التفسير الكلاسيكي (ابن كثير، القرطبي)، والتفسير المعاصر\*\* (وهبة الزحيلي، محمد قرشي شهاب)، ومراجع فقه المعاملات، بالإضافة إلى القوانين العمالية الإندونيسية.

أظهرت النتائج أن عقد العمل في المنظور القرآني يجب أن يقوم على الوضوح والعدالة والتراضي (المادة: 1 البقرة: 282)، وأن الأجور يجب أن تضمن اليقين والملاءمة ومنع الاستغلال (النساء: 32 المطففين: 3-1)، وأن الضمان الاجتماعي هو تجسيد لمبدأ التكافل الاجتماعي (الحشر: 7 الشورى: 38). وتُظهر هذه الجوانب الثلاثة انسجام القيم القرآنية مع القوانين العمالية الإندونيسية. رغم أن التطبيق لا يزال غير مكتمل. وتشكل مبادئ العدل، والاحسان، والكرامة الإنسانية الأساس في إقامة علاقات صناعية عادلة وإنسانية.

وتخلص الدراسة إلى أن الايثار القرآني يمكن أن يكون أساساً للأخلاق الاجتماعية والشرعية الأخلاقية في نظام التشغيل الخارجي في إندونيسيا. فالمبادئ القرآنية تُكمل القانون الوضعي ببعده إنساني وروحي يجعل السياسات العمالية أكثر شمولية وعدالة اجتماعية. وتكمن مساهمة الدراسة في دمج التفسير القرآني مع القوانين العمالية المعاصرة، غير أن محدوديتها في غياب البيانات الميدانية. ويوصى بإجراء دراسات لاحقة لتقييم التطبيق العملي لقيم الايثار القرآني في السياسات والعلاقات الصناعية



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Wadud  
Nomor Induk Mahasiswa : 222510025  
Program : Magister Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir  
Konsentrasi : Tafsir Nusantara  
Judul Tesis : Altruisme Qur'anik dalam Menejemen Alih daya *Daya (outsourcing)* Ketenagakerjaan di Indonesia

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Universitas PTIQ Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 29 September 2025  
Yang membuat pernyataan,



Abdul Wadud



## TANDA PERSETUJUAN TESIS

Altruisme Qur'anik Dalam Manajemen Alih Daya (*Outsourcing*)  
Ketenagakerjaan Di Indonesia

### TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua  
untuk memperoleh gelar Magister Agama (M.Ag.)

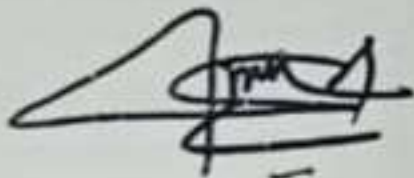
Disusun Oleh:  
ABDUL WADUD  
NIM: 222510025

telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya  
dapat diujikan.

Jakarta, 29 September 2025

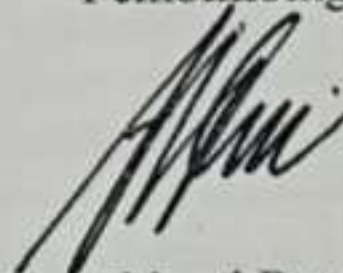
Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Abd Aziz, M.Pd.I

Pembimbing II



Dr. Aldomi Putra, M.A

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dr. Abd. Muid N., M.A.



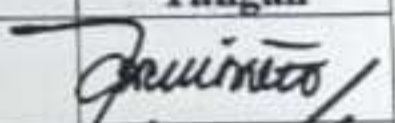


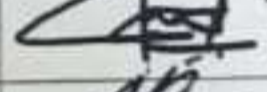
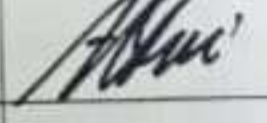

## TANDA PENGESAHAN TESIS

Altruisme Qur'anik Dalam Manajemen Alih Daya (*Outsourcing*)  
Ketenagakerjaan Di Indonesia

Disusun Oleh:

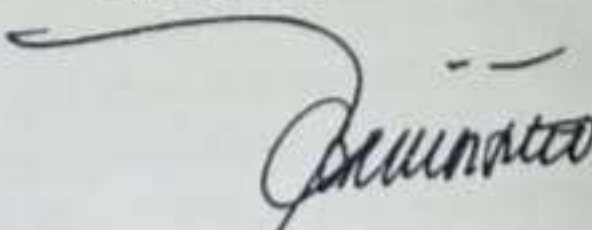
Nama : Abdul Wadud  
Nomor Induk Mahasiswa : 222510025  
Program : Magister Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir  
Konsentrasi : Tafsir Nusantara

Telah diajukan pada sidang munaqosah pada tanggal:  
6 Oktober 2025

No	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si	Ketua	
2	Dr. Ikhlas Budiman, M.Si	Anggota/Penguji	
3	Dr. Kerwanto, M.Ud	Anggota/Penguji	
4	Dr. Abd Aziz, M.Pd.I.	Pembimbing I	
5	Dr. Aldomi Putra, M.A.	Pembimbing II	
6	Dr. Abd . Muid N., M.A.	Panitera/Sekretaris	

Jakarta, 28 Oktober 2025

Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana  
Universitas PTIQ Jakarta

  
Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penggunaan transliterasi Arab-Indonesia ini berpedoman pada Transliterasi Arab-Indonesia yang dibakukan berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1998

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
أ	-	ز	z	ق	q
ب	B	س	s	ك	k
ت	T	ش	sy	ل	l
ث	Ts	ص	sh	م	m
ج	j	ض	dh	ن	n
ح	h	ط	th	و	w
خ	kh	ظ	zh	ه	h
د	d	ع	‘	ء	a
ذ	dz	غ	gh	ي	y
ر	r	ف	f	-	

Catatan:

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبِّ ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *á* atau *Ā*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *au* atau *Ū* misalnya: القارعة ditulis *al-qâri’ah* المساكين ditulis *al-masákîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif* + *lam* (1) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf lam diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرِّجَال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijal*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta' marbutah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah* Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl* atau ditulis سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرَّاظِقِينَ ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas selesainya penulisan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dalam Konsentrasi Tafsir Nusantara. Tema tesis yang penulis pilih berdasarkan pertimbangan pentingnya melihat lebih dalam tentang “Altruisme Qur’ani dalam Manajemen Alih Daya (*Outsourcing*) Ketenagakerjaan di Indonesia,” dimana wacana publik masih menghukumi jauh dari unsur keadilan dan kemanusiaan. Kajian ini sangat diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh gambaran tentang regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang sampai hari ini masih kontroversi, sehingga perlu disempurnakan dalam implementasinya dengan nilai-nilai Qur’ani.

Penyusunan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sangatlah wajar bila penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya, khususnya kepada :

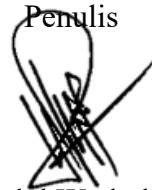
1. Bapak Prof. Dr. H. Nasarudin Umar, M.A., Rektor Universitas PTIQ Jakarta yang telah memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis selama menjalani perkuliahan di Institut PTIQ Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada kami dalam pelaksanaan perkuliahan di Institut PTIQ Jakarta.

3. Bapak Dr. Abdul Azis, MA, dan Dr. Aldomi Putra, M.A., masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta tenaga untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan/penulisan tesis ini.
4. Seluruh Staf Universitas PTIQ Jakarta yang dengan senang hati telah memberikan pelayanan yang baik sehingga penulisan tugas disertasi ini dapat berjalan dengan lancar.
5. Segenap Civitas Universitas PTIQ Jakarta dan para dosen yang telah banyak memberikan pengetahuan dan berbagai kemudahan serta bantuan dalam penyelesaian penulisan disertasi ini.
6. Kedua Orangtuaku yang senantiasa mendoakanku sepanjang hidup mereka, semoga Allah SWT ampuni kesalahannya, diterima amal ibadahnya, dijadikan kuburnya *Raudhoh Min Riyâdhi al-Jannah*.
7. Istriku tercinta Nasrotul ilmi, S.Sos.I yang senantiasa mendukung, bersabar dan setia dalam memberikan motivasi dan doa yang disertai harapan yang besar untuk penyelesaian penulisan tesis ini, demikian pula anak-anakku tercinta, Rafidah Az-Zahrah sebagai Miss hijab DKI 2024 dan Duta UIN Jakarta 2025 yang senantiasa menginspirasi dan memberikan dukungan, juga buat putra ragil kami Muhammad Elfath Alfarizq yang akan memasuki usia 2 tahun, sebagai pembangkit motivasi dan penyejuk hati dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Guruku tercinta, pembimbing ilmu spiritual dan rohani, KH. A.Syamsul Bahri N, yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan dukungan dalam penyelesaian perkuliahan di Program Pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta, Pengurus Lembaga Da'wah Muballigh Indonesia (DPP MI) Jakarta, Pengurus Forum Silaturrahmi & Muzdâkaroh Asâtiz (FORSIMA) Kota Bekasi, serta teman-teman seperjuangan di MUI Bekasi Barat, yang semuanya banyak memberikan do'a dan dukungannya.
9. Fatner bisnisku Bapak Endi Subandi selaku HRD-EHS Departement Head PT. FSCM Manufacturing Indonesia (Group Astra Otopart), yang senantiasa terlibat aktif dalam gagasan dan ide pengembangan manajemen alih daya (*outsourcing*) yang lebih adil, humanis dan membawa kesejahteraan buat karyawan semua.
10. Jajaran Komisaris, Manajemen dan Karyawan PT. Anugerah Cipta Kerja (ACIK) sebagai perusahaan penyelenggara manajemen alih daya (*outsourcing*), yang berkiprah sejak tahun 2021 hingga saat ini, semoga *istiqômah* mengimplementasikan altruisme Qur'anik dalam setiap langkah usahanya

11. Teman-teman mahasiswa program pascasarjana Universitas PTIQ Jakarta sebagai motivator dan tempat *sharing* ide serta mitra berdiskusi dengan cara langsung maupun tidak langsung, yang tak kenal bosan dan lelah di dalam maupun di luar kampus.
12. Semua pihak yang telah memberikan baik berupa bimbingan dan bantuan serta doa dalam rangka penyusunan tesis ini, semoga mendapat imbalan dan ganjaran yang berlipat ganda dari Allah SWT Amin.
13. Akhirnya penulis menyadari bahwa tesis ini tidak luput dari kekurangan dan kelemahan. Oleh karenanya kontribusi pemikiran, kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Jakarta, 29 September 2025

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Abdul Wadud', written over a circular stamp or mark.

Abdul Wadud



## DAFTAR ISI

Judul .....	i
Abstrak .....	iii
Pernyataan keaslian Tesis.....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	xi
Halaman Pengesahan Penguji .....	xiii
Pedoman Transliterasi .....	xv
Kata Pengantar .....	xvii
Daftar Isi.....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Perumusan dan Pembatasan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	13
E. Manfaat Penelitian.....	14
F. Kerangka Teori .....	15
G. Penelitian Terdahulu .....	19
H. Metodologi Penelitian .....	27
1. Pemilihan Objek Penelitian .....	28
2. Data dan Sumber Data .....	28
3. Teknik Input dan Analisis Data .....	29
4. Pengecekan Keabsahan Data .....	30
I. Sistematika Penulisan .....	30

BAB II ALTRUISME DAN MANAJEMEN ALIH DAYA DI INDONESIA.....	33
A. Altruisme .....	33
B. Manajemen Alih Daya.....	42
C. Kebijakan Pemerintah.....	51
D. Undang-undang Cipta Kerja.....	56
BAB III. DETERMINASI ALTRUISME DAN SOLIDARITAS SOSIAL DALAM TAFSIR .....	67
A. Determinasi Altruisme .....	68
B. Solidaritas Sosial.....	76
C. Tafsir dan Latar Sosial Penurunan Ayat .....	82
D. Tema-tema Solidaritas Sosial dan Interpretasinya dalam Al-Quran .....	98
BAB IV. REFLEKSI AL-QURAN ATAS ALTRUISME DALAM MANAJEMEN ALIH DAYA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA.. .....	125
A. Isyarat Ayat tentang Kontrak Kerja .....	126
B. Isyarat Ayat tentang Pengupahan.....	144
C. Isyarat Ayat tentang Jaminan Sosial.. .....	158
BAB V. PENUTUP .....	175
A. Kesimpulan .....	175
B. Saran ... .....	176
DAFTAR PUSTAKA .....	179
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap kali ada demonstrasi buruh, kerap kali terdengar penolakan terhadap "outsourcing". Seolah-olah "outsourcing" menjadi ancaman yang menyeramkan bagi para pekerja, dianggap begitu menakutkan hingga manajemen ini menjadi sumber konflik dalam masyarakat. Terutama komunitas buruh yang secara terbuka menolak, merasa bahwa mereka dirugikan oleh peraturan pemerintah yang memperbolehkan pengelolaan alih daya ini di Indonesia.

Sebuah keniscayaan, ketika kebijakan politik itu diambil pasti akan mengalami benturan dalam masyarakat, apalagi kebijakan politik yang kontroversial atau tidak populer di masyarakat dapat memicu reaksi yang beragam, seperti protes, demonstrasi, atau bahkan tindakan kekerasan. Salah satu alasan mengapa kebijakan politik dapat memicu reaksi masyarakat adalah karena kebijakan tersebut dapat mempengaruhi hak dan kesejahteraan masyarakat.<sup>1</sup> Misalnya, kebijakan penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) yang dirasa akan mengurangi hak buruh sehingga dapat memicu reaksi dari kelompok-kelompok yang terdampak langsung oleh kebijakan tersebut, maka munculah "konflik sosial", sekalipun dalam pandangan pengusaha bahwa dalam era 4.0, kebijakan penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) ini suatu keniscayaan kerana telah berjalan di

---

<sup>1</sup> Rudi Hardi, "Persepsi Masyarakat Terhadap Kebijakan Politik Di Kota Pare-Pare," dalam *Jurnal Otorita*, Vol.1 No.1 April 2011, hal. 55.

banyak negara, dalam rangka memacu pertumbuhan ekonomi dan iklim usaha.<sup>2</sup>

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia memang sangat kompleks, salah satu masalahnya adalah ketimpangan jumlah penduduk yang mencapai ratusan juta jiwa terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menyebut jumlah pengangguran di Indonesia per Agustus 2020 naik 1,84 persen menjadi 7,07 persen.<sup>3</sup> Selain itu, keterbatasan daya serap perekonomian dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang terus mengalami peningkatan.<sup>4</sup> Maka pemerintah memiliki kepentingan memajukan perekonomian di Negeri ini. Maka setelah 17 tahun lebih undang-undang ketengakerjaan berlaku, tepatnya pada tahun 2020, keluarlah Undang-Undang Cipta kerja yang mengatur semua peraturan yang ada, yakni undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, termasuk peraturan tentang manajemen alih daya (*outsourcing*).

Regulasi pemerintah ini sejatinya meredam perbedaan persepsi terutama dalam penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) yang masih kental hanya di Indonesia. Buruh melihatnya sebagai praktik yang merugikan, tidak terlindungi dalam hal kesejahteraan dan jaminan pekerjaan, buruh hanya sebagai komoditas yang dapat dengan mudah dipecah tanpa pesangon setelah kontrak berakhir.<sup>5</sup> Dalam regulasi ketenagakerjaan, sejak diterbitkannya UU 13 Tahun 2003, termasuk regulasi terbaru UU Cipta Kerja tahun 2020, dan diterbitkannya UU No 6 Tahun 2023 khususnya tentang kluster ketenagakerjaan, ternyata manajemen alih daya (*outsourcing*) sudah tercantum dalam pasal 64 ayat 1 dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan

---

<sup>2</sup> Kumparan Bisnis, “Ini Alasan Buruh Tolak Outsourcing di Perpu Cipta Kerja”, dalam <https://kumparan.com/kumparanbisnis/ini-alasan-buruh-tolak-outsourcing-di-perppu-cipta-kerja-1zZY9TZswVd>. Diakses pada 20 Des 2024.

<sup>3</sup> CNN News, “5 Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia”, dalam <https://www.cnn-indonesia.com/ekonomi/20210223144414-104-609845/5-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia>. Diakses pada 20 Des 2024.

<sup>4</sup> Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, “Masalah Ketenagakerjaan Makin Kompleks Akibat Pandemi, RUU Cipta Kerja Diharapkan Jadi Terobosan,” dalam <https://www.ekon.go.id/info-sektoral/15/160/berita-masalah-ketenagakerjaan-makin-kompleks-akibat-pandemi-ruu-cipta-kerja-diharapkan-jadi-terobosan>. Diakses pada 11 Janurai 2025.

<sup>5</sup> Ade P. Nasution, “Outsourcing : Antara Yang Buruk dan Baik,” dalam <https://adenasution.com/outsourcing-antara-yang-buruk-dan-baik/>. Diakses pada 11 Januari 2025.

lainnya, namun tidak ada peraturan yang menjelaskan jenis pekerjaan apa saja yang dimaksud dalam ayat tersebut, hal ini pula yang membuat resah kaum buruh. Faktor lain perbedaan persepsi ini muncul juga lantaran ketidak tahuan dengan penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) ini, kualitas keterampilan dan pendidikan yang rendah.<sup>6</sup>

Fenomena ini berbeda dengan negara maju, di mana manajemen alih daya (*outsourcing*) seringkali dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja. Pekerja dalam manajemen alih daya (*outsourcing*) juga sering kali memiliki keterampilan tinggi dan pendidikan yang memadai, sehingga mereka dapat menuntut kondisi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, di negara-negara maju, banyak Perusahaan lebih cenderung menggunakan *outsourcing* untuk mendapatkan keahlian khusus atau untuk meningkatkan efisiensi operasional tanpa mengorbankan hak-hak pekerja.<sup>7</sup>

Sebagai gambaran Negara-negara yang paling banyak menggunakan pekerja manajemen alih daya (*outsourcing*) diantaranya Amerika Serikat sebanyak 68%, Inggris 48%, Kanada 70%, Jepang 37% dan Jerman 30%.<sup>8</sup> Negara maju berpendangan bahwa penggunaan pekerja manajemen alih daya (*outsourcing*) dapat dilakukan secara efektif tanpa mengorbankan pertumbuhan ekonomi. Mereka memiliki regulasi yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja, sehingga meskipun ada pengalihan pekerjaan, kondisi kerja tetap terjaga dan berkontribusi pada kemajuan ekonomi.<sup>9</sup>

Alasan lain bahwa manajemen alih daya (*outsourcing*) berfungsi sebagai pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi di negara-negara maju dengan meningkatkan efisiensi, menciptakan lapangan kerja baru, mendorong inovasi dan mendukung pertumbuhan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sebagai sektor real ekonomi masyarakat saat ini, meskipun terdapat tantangan terkait

---

<sup>6</sup> Imas Maesaroh, *et al*, "Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus pada P T. XYZ di Karawang)," dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.7, No.3, Juli 2024, hal. 212-215.

<sup>7</sup> Imas Maesaroh, *et al*, "Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan dan Karyawan," hal 215-216

<sup>8</sup> Kozakku, "Industri IT Outsourcing: Gambaran Umum, Prakiraan, dan Tren Mendatang 2022–2025," dalam <https://kazokku.com/blog/2022/11/18/industri-it-outsourcing/>. Diakses pada 15 Januari 2025.

<sup>9</sup> Martin Bagya Kertiyasa, "Siapa Bilang Negara Lain tak Ada Outsourcing?" dalam <https://economy.okezone.com/read/2012/11/05/320/713615/siapa-bilang-negara-lain-tak-ada-ioutsourcingi>. Diakses pada 15 Januari 2025.

dengan perlindungan pekerja, dan manfaat ekonomi dari manajemen alih daya (*outsourcing*) sangat signifikan dalam konteks globalisasi saat ini.<sup>10</sup>

Dalam ranah bisnis, tentu penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) dipandang lebih menguntungkan, apalagi bagi negara yang berkiblat pada ideologi kapitalisme. Karena mereka berpandangan bahwa perusahaan lebih cenderung menggunakan manajemen alih daya (*outsourcing*) dengan orientasi pendapatan laba / keuntungan (*capital inflow*) yang maksimal, dengan menekan biaya produksi yang minimal, sehingga diperlukan efisiensi atau pengurangan biaya. Dan itulah salah satu ciri sistem ekonomi kapitalis, dimana terdapat kepentingan privasi pengusaha yang cukup besar dalam profit bisnis, sehingga kebebasan dalam persaingan usaha dan profesionalitas kerja menjadi suatu keniscayaan yang sulit terhindar.<sup>11</sup>

Bagi negara yang berhaluan sosialis bahwa penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) tidak seumum dan sepopuler di negara-negara kapitalis, tetapi tetap ada, misalnya negara Kuba dan Vietnam telah mengadopsi beberapa elemen manajemen alih daya (*outsourcing*) dalam sektor tertentu, begitupun negara china sebagai salah satu negara rivalitas ekonomi dikancah global, dimana globalisasi telah mempengaruhi cara pandang negara sosialis itu menjadi kapitalis, banyak negara sosialis yang menyadari pentingnya bersaing dalam ekonomi global. Oleh karena itu, mereka mulai mengadopsi elemen-elemen dari model bisnis kapitalis, termasuk manajemen alih daya (*outsourcing*), dengan penyesuaian aturan yang ketat demi untuk menjaga kesejahteraan pekerja.<sup>12</sup>

Sementara Indonesia yang berada di tengah persimpangan ideologi besar dunia, tentu berbeda sekali, mengingat sejarah geopolitik dan akulturasi budaya dan agama yang membentuk nilai-nilai falsafah bangsa, maka Indonesia menganut sistem ekonomi yang dikenal sebagai sistem ekonomi pancasila, karena Indonesia memiliki nilai kebangsaan seperti gotong royong dan sikap *tepo seliro* suatu

---

<sup>10</sup> Shelter Indonesia, “Outsourcing Labour SIAP Menjembatani Kesempatan Pekerjaan dan Pembangunan Masyarakat,” dalam <https://shelterindonesia.id/outsourcing-labour-siap-menjembatani-kesempatan-pekerjaan-dan-pembangunan-masyarakat/>. Diakses pada 15 Januari 2025.

<sup>11</sup> Nur Azza Hakim, “Hukum Nilai Hak Milik dalam Sistem Ekonomi Kapitalisme,” dalam *Jurnal Penelitian Hukum*, Vol. 2, No. 6, 2022. Hal. 8-10

<sup>12</sup> Nugroho Habibi, *et al*, “Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan,” dalam *Journal of Social Movements*, Vol. 1, No. 1, 2024, hal. 92-93

sikap kepekaan terhadap lingkungan, sosial, spiritual dan bangsa, yang semuanya tercantum pembukaan UUD 1945 sebagai falsafah bangsa yang didalamnya mencakup landasan dasar, yakni landasan Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan dan Kerakyatan. Dan terkait struktur perekonomian dan wewenang negara mengatur kegiatan ekonomi tercantum dalam pasal 33, dan inilah prinsip dasar dari sistem ekonomi pancasila.<sup>13</sup>

Oleh karena itu, penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) khususnya di Indonesia juga memperhatikan sisi kemanusiaan, baik dengan peraturan yang diterbitkan pemerintah, maupun melalui penegakan hukum ketenagakerjaan secara terpadu. Pengawasan manajemen alih daya (*outsourcing*) ini harus menekankan pada perlindungan (*to protect*), pemenuhan (*to fulfill*), dan penghormatan (*to respect*) agar lebih optimal dalam implementasinya.<sup>14</sup> Dengan penerapan hukum ini, dipastikan bahwa manajemen alih daya (*outsourcing*) lebih mementingkan kepentingan sosial kemanusiaan yang lebih luas, tidak semata-mata bisnis sekelompok pengusaha yang berorientasi hanya mencari keuntungan semata (*profit oriented*).

Merujuk pada ideologi negara, bahwa persoalan kemanusiaan (*humanisme*) di Indonesia, merupakan bagian penting dari cita-cita berdirinya negeri ini, sebagaimana tertuang dalam pembukaan UUD 1945, “Bahwa sesungguhnya kemerdekaan itu ialah hak segala bangsa dan oleh sebab itu, maka penjajahan diatas dunia harus dihapuskan, karena tidak sesuai dengan perikemanusiaan dan perikeadilan”.<sup>15</sup> Kemudian diejawantahkan dalam pasal-pasal didalamnya, yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>16</sup> Oleh karena itu, jaminan mendapatkan pekerjaan secara manusiawi menjadi hak setiap warga negara. Maka perlu adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam

---

<sup>13</sup> Anita Rizki, “Sistem Ekonomi yang Dianut Indonesia, Siswa Sudah Tahu?” dalam <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6280144/sistem-ekonomi-yang-dianut-indonesia-siswa-sudah-tahu>. Diakses pada 20 Januari 2025.

<sup>14</sup> Solechan, “Pengawasan Pelaksanaan Sistem Outsourcing yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia,” dalam *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019, hal. 337.

<sup>15</sup> Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

<sup>16</sup> Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat 2

bekerja, maupun pemberian upah dengan landasan keadilan dan kemanusiaan.

Di penghujung tahun 2022, penduduk Indonesia berjumlah sekitar 277,75 juta orang, dengan populasi umat Islam sebanyak 241,7 juta jiwa, yang berarti hampir 87,02% dari keseluruhan penduduk memeluk agama Islam.<sup>17</sup> Berdasarkan angka ini, dipastikan bahwa angkatan kerja yang beragama Islam tentu cukup besar, sehingga perlu mendapatkan pengakuan kemanusiaan baik secara ideologis maupun secara teologis yakni berdasarkan pemahaman Agama mayoritas masyarakat di Indonesia.

Terma “kemanusiaan” dalam Islam, bukanlah sesuatu yang baru, bahkan Islam telah lama mengakui dan menghormati nilai-nilai kemanusiaan jauh sebelum munculnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Right*) pada tahun 1948 oleh Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB). Dalam Islam, salah satu dokumen sejarah, yang menjunjung martabat kemanusiaan disebut Piagam Madinah (*Shahifah Al-madinah*) juga dikenal dengan sebutan Konstitusi Madinah, ialah sebuah dokumen yang disusun oleh Nabi Muhammad Saw, yang merupakan suatu perjanjian formal antara umat Islam dan komunitas masyarakat di Madinah pada tahun 622 Masehi. Dengan menetapkan sejumlah hak dan kewajiban dengan pluralitas suku dan agama di Madinah, sehingga piagam ini memuat perjanjian yang disepakati bersama sebanyak 47 pasal, yang terdiri dari Pembentukan umat, Persatuan seagama, Persatuan segenap warga negara, golongan minoritas, tugas warga negara, perlindungan negara, pimpinan negara, politik perdamaian dan penutup.<sup>18</sup>

Untuk memperkuat pemahaman hak asasi manusia dalam perspektif Islam, melalui kesepakatan dari Organisasi Konferensi Islam (OKI), terbentuklah Deklarasi Kairo pada tanggal 5 Agustus 1990. Deklarasi ini memuat 24 pasal yang berbicara mengenai hak asasi manusia berdasarkan pandangan Al-Qur’an, As-Sunnah, serta pendapat para Ulama. Dalam praktiknya, Deklarasi Kairo memiliki

---

<sup>17</sup> Monavia Ayu Rizaty, “Mayoritas Penduduk Indonesia Beragama Islam pada 2022,” dalam <https://dataindonesia.id/varia/detail/mayoritas-penduduk-indonesia-beragama-islam-pada-2022>. Diakses pada 22 Januari 2025.

<sup>18</sup> Moh. Sholeh, “Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Islam,” dalam <https://ejournal.staiarrosyid.ac.id/index.php/risda/article/download/8/8>. Diakses pada 22 Januari 2025

sejumlah kesamaan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang diumumkan oleh PBB pada tahun 1948.<sup>19</sup>

Dari fakta sejarah ini, mengindikasikan bahwa agama Islam sangat melindungi dan menjunjung tinggi harkat kemanusiaan, dengan adanya jaminan dan pengakuan hak yang sama, dalam mengekspresikan agamanya, dan berinteraksi dengan baik tanpa batasan suku dan Agama, hidup berdampingan dengan pengayoman pada peraturan yang disepakati bersama. Islam datang dengan Rasulullah saw sebagai panutan (*role model*) sekaligus pioner dalam membuka kebuntuan komunikasi di Masyarakat kala itu, dalam melepaskan sekat primordialisme kesukuan yang menjadi pemicu pertikaian dan konflik sosial. Dan prinsip dasar kemanusiaan yang dibangun Rasulullah Saw ini tentu berangkat dari prinsip-prinsip kemanusiaan yang termaktub dalam Al-Qur'an.

HAM dalam perspektif Al-Qur'an tentu sangat beragam pembahasannya, bahkan Al-Quran begitu detail mengungkap bagian-bagian penting tentang penghargaan bagi kemanusiaan, dari pemaparan secara umum dan dirincikan dengan penjabaran ayat lainnya, begitupun melalui hadits-hadits Rasulullah Saw. Dan prinsip dasar HAM dalam Al-Qur'an adalah bahwa Islam hadir ditengah kehidupan ini sebagai *Rahmatan lil âlamin*, sebagaimana tersebut dalam Surat al-Anbiyâ/21: 107, yang mengindikasikan bahwa secara umum ajaran islam membawa perlindungan dan penyelamatan kepada seluruh Alam semesta termasuk di dalamnya adalah mengangkat dan menyelematkan harkat martabat kemanusiaan.<sup>20</sup>

Hamka dalam Tafsir Al-Azhar,<sup>21</sup> ditegaskan bahwa ayat ini adalah bukti bahwa islam memiliki konsep tentang Hak Azasi Manusia (HAM) yang prinsip dasarnya adalah mengangkat martabat kemanusiaan, dengan mengeluarkan lingkungan kehidupan manusia yang sempit (*marginal*) menuju kehidupan yang luas (*global*) dan

---

<sup>19</sup> Hafniati, "Hak Asasi Manusia dalam Islam," dalam *Jurnal Al-Adyan*, Volume 13, No. 2, Juli-Desember, 2018, hal. 267-271.

<sup>20</sup> Munif Mahadi Attamimi, "Hak Asasi Manusia Perspektif Al-Qur'an (Dimensi Akidah, Syariat dan Akhlak)," *Desertasi*, Jakarta: Pasca Sarjana PTIQ Jakarta, 2020. Hal. 50-53

<sup>21</sup> Tafsir Al-Azhar ditulis oleh Haji Abul Malik Karim Amrullah yang dikenal dengan HAMKA (1908-1981) sebagai salah satu tafsir Nusantara berbahasa Indonesia-melayu, terdiri dari 30 jilid. Metodologi penafsiran ayat dengan ayat, hadits, pendapat Ulama dan analisa/ijtihad HAMKA sendiri, dengan merujuk pada referensi tafsir sebelumnya, tercatat hampir 52 kitab, dikategorisasikan sebagai model penulisan tasfir lengkap (*syarkhi*). Moh. Masrur, *Model Penulisan Tafsir Al-Qur'an Di Nusantara*, Semarang: IAIN Walisongo, 2015, hal. 17 – 30.

menjadi bangsa yang berperadaban. Menurut Hamka sejarah penjajahan bangsa-bangsa di dunia, termasuk bangsa Perancis dan bangsa Eropa lainnya, ketika membangun peradaban dengan cara berperang, menjajah dan menjadikan bangsa lain sebagai budak jajahan (jongos), terjadilah diskriminasi ras, suku bangsa dan Agama, selama bertahun-tahun, sehingga lahirlah keinginan untuk merdeka dan membebaskan diri dari penindasan dengan adanya kesepakatan untuk menjamin hak-hak azasi, yaitu dengan lahirnya Deklarasi HAM 1945.

Hamka juga menafsirkan *Rahmatan lil âlamin*, dengan kebebasan berfikir yang relatif, terbukanya pintu ijtihad, menghargai hasil penelitian, karena hukum syariah berjalan dinamis sesuai dengan sebabnya (*illat*). *Rahmatan lil âlamin* dimaknai pula adanya proses keseimbangan pemenuhan unsur jasmani dan rohani dalam kehidupan, jangan karena lantara pemenuhan kebutuhan hidup mengalahkan kesucian diri, dicontohkan dengan negara komunis yang menjadikan negara sebagai alat kepentingan untuk memenuhi kepuasan jasmani dan menghilangkan kesucian diri (kebesan kemanusiaan), atau kapitalisme yang memberikan ruang kepuasan pribadi dan negara dikendalikan oleh segelintir kelompok oligarki demi meraup keuntungan kelompoknya saja.<sup>22</sup> Penafsiran Hamka ini menjadi isyarat bahwa Al-Quran mengedepankan kemaslahatan bagi orang lain, dengan meninggalkan keuntungan pribadi.

Jelaslah bahwa risalah Muhammad Saw menunjukkan “keluhuran martabat manusia”, dengan prinsip keadilan yang tanpa memandang ras, Agama dan status sosial, terbukti dengan kisah Amirul Mukminin Ali Bin Tholib yang dikalahkan dalam Mahkamah Peradilan Islam tentang perkara perisai yang dicuri oleh orang Nasroni. Mahkamah dipimpin oleh seorang *Qadhi Syuriah*, lantaran Khalifah tidak memiliki saksi, maka Orang Nasroni yang dimenangkan, sekalipun pasca putusan pengadilan Islam, orang Nasroni mengakui telah mencuri pada perang Shiffin. Alhasil dari perkara ini, orang Nasroni tersebut memeluk Islam, karena menyaksikan keadilan hukum dalam peradilan Islam.<sup>23</sup> Risalah *Rahmatan lil âlamin* ini mengindikasikan bahwa ajaran Islam memihak kepada keadilan dan kemaslahatan kemanusiaan.

---

<sup>22</sup> Hamka, *Tafsir Al-Azhar Jilid 6*, Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, 1982, hal 4650-4651

<sup>23</sup> Hamka, *Tafsir Al-Azhar Jilid 6*, , hal 4652-4654

Dalam konteks sosiologi, perilaku yang mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi disebut sebagai "altruisme". Istilah ini diambil dari bahasa Perancis "*autrui*" yang berarti "orang lain", dan pertama kali dipopulerkan oleh filsuf Auguste Comte sebagai konsep "*living for others*" atau hidup demi orang lain. Berdasarkan penelitian, faktor-faktor yang berperan dalam mempengaruhi perilaku altruistik termasuk respons otak, lingkungan, norma sosial, imbalan kognitif, empati, serta penghilangan perasaan negatif.<sup>24</sup>

Dalam konteks Islam, altruisme sering kali diistilahkan sebagai *al-itsâr*, yang merujuk pada potret kehidupan kaum Muhajirin dan Anshor yang tinggal bersama di Madinah. Ketika kaum Muhajirin tiba di Madinah, kaum Anshar dengan sukarela menawarkan tempat tinggal dan harta mereka, bahkan mengutamakan kebutuhan saudaranya daripada kebutuhan dirinya sendiri. Hal ini dijelaskan dalam Surat al-Hasyr ayat 9.<sup>25</sup>

Seorang mufasir kontemporer, Wahbah Az-Zuhaili menyebut *al-itsâr* adalah mengutamakan, mendahulukan, dan memprioritaskan orang lain daripada kepentingan dan keinginan duniawi diri sendiri. Prilaku *Al-itsâr* ini merupakan refleksi dari sifat kaum Muhajirin, diantaranya sifat yang melekat dalam pribadi kaum Muhajirin yakni sifat komitmen keimanan yang kuat, saling mencintai sesama saudara, menjauhkan sifat tamak, rakus, hasud, dan benci, selalu memprioritaskan orang lain dan gemar berbagi / dermawan. Dengan kelima sifat ini, mereka merasa bahagia, selalu beruntung dan sukses dalam menggapai apa yang mereka inginkan.<sup>26</sup>

Dari contoh perilaku altruistik ini, maka ada sesuatu yang menarik untuk diungkap dalam kajian tafsir kontemporer, yang kemudian kita sebut altruisme Qur'anik, khususnya tentang manajemen alih daya (*outsourcing*) ketenagakerjaan di Indonesia yang masih menyisakan kontroversi di kalangan buruh, apakah ada kebaikan (*maslahah*) bagi pekerja dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah?. Apakah regulasi yang dikeluarkan pemerintah memiliki rasa keadilan dan kemanusiaan bagi kaum pekerja/buruh, khususnya

---

<sup>24</sup> R. Adinda, "Altruisme: Pengertian, Teori, Faktor, dan Seberapa Penting Altruisme," dalam <https://www.gramedia.com/best-seller/altruisme>. Diakses pada 25 Januari 2025.

<sup>25</sup> Farhad Muhammad dan Abdul Muhid "Altruisme Guru dalam Perspektif Islam," *Jurnal Dialog Islam dengan Realitas*, Vol. 7 No, 2 Juni 2022, hal. 333-334

<sup>26</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir: Akidah, Syariah, & Manhaj Jilid 14*, ditermahkan oleh Abdul Hayyie al-kattani, dkk, Jakarta: Gema Insani, 2013, hal. 460-461

tentang kontrak kerja, pengupahan dan jaminan sosial?, inilah yang akan dikembangkan lebih jauh dalam penelitian tesis ini.

## B. Identifikasi Masalah

Dalam Undang-undang Cipta Kerja telah mengatur tentang manajemen alih daya (*outsourcing*), yang dapat menjadi solusi ketenagakerjaan yang efektif, namun seringkali menjadi kontroversial karena adanya perbedaan pandangan antara pengusaha dan buruh. Berikut beberapa poin penting dalam Undang-undang Cipta Kerja beserta peraturan yang mengaturnya, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Ada empat Peraturan Pemerintah (PP) yang menjabarkan Undang-undang Cipta Kerja dalam klaster ketenagakerjaan, yaitu:

1. PP Nomor 34 Tahun 2021 membahas penggunaan tenaga kerja asing.
2. PP Nomor 35 Tahun 2021 meliputi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, jam kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja.
3. PP Nomor 36 Tahun 2021 berkaitan dengan pengupahan.
4. PP Nomor 37 Tahun 2021 menjelaskan Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.<sup>27</sup>

Dari penjelasan ini, maka terdapat tiga topik bahasan yang selalu menjadi perhatian masyarakat, apalagi jika berkaitan dengan penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) di sebuah instansi yang mempekerjakan banyak karyawan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan antara lain:

1. Apakah penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) benar-benar memberikan manfaat dan solusi permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia ataukah sebaliknya?
2. Apakah UU Cipta Kerja 2020 memenuhi aspirasi dan kepentingan pihak pengusaha dan buruh ?
3. Apakah penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) sudah berjalan sesuai dengan prinsip ajaran Islam, seperti keadilan, kesejahteraan dan kemanusiaan ?
4. Dan bagaimana Tafsir Al-Qur'an memberikan jawaban atas fenomena penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) sebagai

---

<sup>27</sup> Mekari Talenta, "Poin Penting UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan," dalam <https://www.talenta.co/blog/pahami-aturan-uu-cipta-kerja-klaster-ketenagakerjaan>. Diakses pada 20 Desember 2024.

ikhtiar semua pihak dalam menanggulangi problem ekonomi yang krusial di Negeri ini?

5. Apakah konsep altruisme Quranik, menjadi jawaban dari para pemikir Islam kontemporer dalam ranah ketenagakerjaan ini, terutama pemikiran tematik Al-Qur'an yang dikemukakannya?

### C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Memperhatikan Peraturan pemerintah sebagai penjelasan Undang-undang Cipta Kerja dalam konteks perjanjian kerja, sistem pengupahan, dan jaminan sosial yang masih bersifat multi tafsir, artinya masih ada ragam pendapat yang saling kontradiktif baik dalam masalah stabilitas ekonomi pasca covid 19 sebagai bagian dari ikhtiar pengusaha memperbaiki iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi, yang sejalan dengan itu pula, pemerintah berusaha memacu peningkatan kesejahteraan masyarakat menjadi lebih baik, maka kajian menjadi serius dibahas oleh pemerhati sosial ekonomi di Indonesia. Mencermati isu-isu tersebut, bahwa Tafsir Al-Quran dapat membantu dalam memahami prinsip-prinsip Islam yang berkaitan dengan keadilan, kesetaraan, dan kemanusiaan, yang dapat diaplikasikan dalam konteks perjanjian kerja, sistem pengupahan, dan jaminan sosial.<sup>28</sup>

Dalam usaha menciptakan pandangan yang sama, perilaku altruisme dapat diterapkan, sebagaimana yang diperkenalkan oleh Auguste Comte, yaitu sebuah tindakan yang dilakukan seseorang semata-mata demi kebahagiaan orang lain. Sikap dan perilaku ini didukung oleh keinginan serta tekad seseorang untuk mencapai tujuan demi kesejahteraan orang lain. Altruisme tidak mementingkan penghargaan atau keuntungan pribadi, melainkan lebih berfokus pada kebaikan untuk orang lain.<sup>29</sup> inilah salah cara membangun kesamaan persepsi sehingga konflik buruh dan pengusaha dalam penerapan manajemen alih daya (*outsourcing*) dapat diminimalisir.

Altruisme sebagai sikap mental seseorang, bisa dikuatkan dengan doktrin Agama, dalam hal ini merujuk pada Al-Qur'an sebagai referensi transendental yang memiliki banyak konsep kehidupan sosial kemasyarakatan. Altruisme dalam Al-Qur'an dikenal dengan istilah *al-*

---

<sup>28</sup> Wadji Khalid, "Urgensi Tafsir dalam Memahami Al Qur'an," dalam <https://pesantrenalirsyad.org/urgensi-tafsir-dalam-memahami-al-quran/>. Diakses pada 20 Des 2024.

<sup>29</sup> Bambang Syamsul Arifin, *Psikologi Sosial*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, hal. 277-278.

*itsâr*. Dalam pengertian yang lebih luas, juga dipahami bahwa *al-itsar* itu sebagai konsep perilaku kebaikan yang bersumber teks agama Islam dan perjalanan kehidupan Rasulullah Saw sehingga ditemukan adanya bentuk perilaku yang diinterpretasikan sebagai moral altruisme, seperti perintah Qurban, infaq, shadaqah dan berlaku ihsan, merupakan rincian bentuk-bentuk indikator yang dapat ditarik pada sikap altruisme.<sup>30</sup>

Dalam perspektif sosial lainnya, hal ini dikenal sebagai filantropi Islam (*Islamic philanthropy*), yang merupakan sikap dari individu yang memiliki perhatian dan kasih terhadap sesama manusia serta nilai-nilai kemanusiaan. Mereka bersedia mengorbankan waktu, uang, dan tenaga untuk membantu orang lain. Istilah ini biasanya digunakan untuk menyebut individu yang secara signifikan memberikan sumbangan dana untuk kegiatan amal sosial.<sup>31</sup>

Untuk mengkombinasikan pemikiran altruisme Quranik ini, maka diperlukan kajian tafsir dengan periodisasi yang relevan, yakni pada periodisasi tafsir abad modern/kontemporer di Nusantara, sebagaimana disebutkan oleh Islah Gusmian, bahwa sejarah perkembangan penafsiran Al-Qur'an di Nusantara, terbagi dalam tiga periodisasi, yaitu:

1. Periode Awal (1900-1945). Pada periode ini, tradisi tafsir di Indonesia masih didominasi oleh tafsir dari Timur Tengah, seperti tafsir Ibnu Katsir dan tafsir Jalalain. Namun, sudah terjadi perkembangan dalam model dan teknis tafsir di Indonesia.
2. Periode Pertengahan (1945-1990). Perkembangan tafsir pada periode ini tampak lebih kontekstual dan berpihak pada kepentingan rakyat, seperti tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka. Selain itu, pada periode ini juga muncul tafsir-tafsir yang memadukan antara tafsir dari Timur Tengah dan konteks sosial, politik, dan ekonomi di Indonesia.
3. Periode Modern / Kontemporer (1990 an - sekarang). Periode berikutnya tafsir berkembang lebih beragam dan kreatif, seperti tafsir tematik dan tafsir berbasis gender. Selain itu, juga muncul tafsir-tafsir yang menggunakan pendekatan hermeneutika dan kritis dalam memahami teks-teks Al-Quran. Terdapat 24 penelitian Tafsir yang disajikan dalam berbagai corak,

---

<sup>30</sup> Fina Hidayati, "Konsep Altruisme dari Perspektif Islam (*Itsar*).” dalam *Jurnal Psikoislamika*, Vol 13, Malang, 2016, hal. 59–60.

<sup>31</sup> Amelia Fauzia, *Filantropi Islam: Sejarah dan Kontestasi Masyarakat Sipil dan Negara Di Indonesia*, Yogyakarta: Gading Publishing, 2016, hal. 34-35.

diantaranya yang paling lengkap dalam bentuk tahlili dengan menjelaskan kosa kata secara detail, yakni *Tafsir Al-Mishbah* karya M. Quraish Shihab.<sup>32</sup>

Merujuk pada perkembangan tafsir Al-Qur'an kontekstual ini, maka pendekatan yang disajikan adalah pendekatan tematik (*maudhui'*) yang merujuk kepada tiga obyek pembahasan sebagaimana tertuang dalam regulasi ketenagakerjaan dan peraturan turunannya yang dijadikan landasan hukum bagi penyelenggaraan manajemen alih daya (*outsourcing*). Altruisme atau *al-itsâr* dalam Al-Qur'an, memiliki banyak tema yang dapat dijelaskan sesuai konteksnya, untuk mempermudah pembahasan tafsir kontemporer tentang altruisme dalam manajemen alih daya (*outsourcing*) ini, maka kami batasi pembahasannya, sebagai berikut :

1. Bagaimana Isyarat Al-Qur'an dalam perjanjian kerja?
2. Bagaimana Isyarat Al-Qur'an dalam dalam pengupahan?
3. Bagaimana Isyarat Al-Qur'an dalam jaminan sosial?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Al-Qur'an adalah satu-satunya kitab suci, yang memiliki kompilasi ajaran yang multikompleks, yakni hanya kitab suci Al-Qur'an, sehingga sangat menarik untuk dikaji, baik dari aspek kesusateraanannya, bahasa, susunan redaksi gaya bahasanya (*uslub*), serta Isyarat ilmiah yang mengandung informasi ilmu pengetahuan, begitupun aspek kesejarahan yang menjadi inspirator dalam kehidupan, sehingga M. Quraish Shihab, menyebut bahwa hal itu adalah merupakan "kemukjizatan" yang dimiliki Al-Qur'an, yang bertujuan untuk membantu manusia dalam mencari nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman dari berbagai problematika yang dihadapi manusia.<sup>33</sup>

Pada masa ketika Rasulullah Saw masih hidup, umat Islam jarang menghadapi kesulitan dalam memahami petunjuk al-Qur'an. Jika mereka menemui kendala, Rasul akan memberikan penjelasan yang mencerahkan. Namun, setelah Rasulullah Saw wafat, umat Islam memerlukan penjelasan terhadap al-Qur'an yang kaya dengan isyarat yang mungkin belum sepenuhnya dapat dipahami oleh umat Islam saat itu. Akibatnya, mereka menginginkan tafsir yang mampu membimbing dan membantu mereka dalam memahami isyarat-isyarat

---

<sup>32</sup> Islah Gusmian, *Khazanah Tafsir Indonesia dari Hermeneutika Hingga Ideologi*, Jakarta: Teraju, 2003, hal. 66-99.

<sup>33</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, Mizan, Bandung, 2003, hal 13.

yang dimaksud oleh al-Qur'an. Penjelasan ini kemudian dikenal dengan istilah "Tafsir al-Qur'an".<sup>34</sup> Dan proses penafsiran al-Qur'an terus berkembang, karena Al-Qur'an diyakini tidak akan lapuk dan habis dimakan zaman. (*Shâlihun Li Kulli Zamân Wa al-Makân*), kitab suci yang berlaku secara universal, melampaui ruang dan waktu dalam dinamika kehidupan manusia, sehingga metodologi yang terkait dengan penggalian makna Al-Qur'an itu bersifat dinamis dan tidak akan mengalami stagnasi.<sup>35</sup>

Hal ini mengindikasikan bahwa Al-Qur'an mampu menyikapi setiap problem kehidupan, termasuk yang dihadapi kaum buruh/pekerja, dan pengusaha, tentang dimensi kemanusiaan dan solidaritas dalam perspektif Al-Qur'an, khususnya dalam peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU cipta kerja 2020. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penegasan bahwa Islam sebagai Agama yang memiliki kompilasi ajaran yang multikompleks, juga turut berkontribusi dalam memberikan pemahaman dan definisi tentang manajemen alih daya (*outsourcing*) melalui kajian tafsir kontemporer, terutama pada aspek kontrak kerja, pengupahan dan jaminan sosial yang didukung dengan argumentasi humanistik dan altruistik Qur'anik.

## E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian tentang tafsir tematik kontemporer terhadap manajemen alih daya (*outsourcing*), khususnya kluster ketenagakerjaan yang membahas tentang perjanjian kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial pekerja, tentu hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan manajemen alih daya (*outsourcing*) ini, manfaat tersebut antara lain:

1. Untuk memberikan pemahaman yang memadai kepada masyarakat tentang perjanjian kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial pekerja dalam pandangan tafsir kontemporer, sehingga islam turut berkontribusi dan memiliki empati dengan perjuangan nasib pekerja, dan juga kelangsungan usaha pekerja.
2. Untuk menjadi pedoman bagi semua pihak dalam manajemen alih daya (*outsourcing*), terutama dalam penyelenggaraan perjanjian kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial pekerja berjalan,

---

<sup>34</sup> Ace Saefudin, "Metodologi dan Corak Tafsir Modern Telaah Terhadap Pemikiran J. J.G. Jansen," dalam *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 20, No. 96 Tahun 2003, hal 58.

<sup>35</sup> Dinni Nazhifah, "Tafsir-Tafsir Modern dan Kontemporer Abad Ke-19-21 M," dalam *Jurnal Iman dan Spiritual*, Vol 1, No 2 Tahun 2021, hal. 211.

sehingga melahirkan rasa keadilan dan solidaritas kemanusiaan di dalamnya.

3. Untuk menambah referensi dalam perpektif keislaman, terutama bagi pihak-pihak yang terlibat aktif dalam dalam manajemen alih daya (*outsourcing*), sehingga sistem ini tidak menjadi momok yang menakutkan, karena stereotopmya penuh dengan diskriminatif dan oligarkis.

## F. Kerangka Teori

Penelitian ini bertujuan mengungkap nilai-nilai kemanusiaan dalam regulasi penyelenggaraan manajemen alih daya (*outsourcing*) ketenagakerjaan di Indonesia terbaru, dengan pendekatan altruisme Qur'anic. Untuk itu, diperlukan kerangka teori yang menjelaskan bagaimana nilai altruistik dan solidaritas sosial muncul, terbentuk, dan dapat diinstitutionalisasikan ke dalam sistem sosial dan hukum ketenagakerjaan.

Dalam mendukung penelitian ini, penulis mengambil kerangka teori utama (*grand theory*) dan teori pendukung (*supporting theory*) yang menjelaskan tentang kontruksi perilaku altruisme dalam diri pribadi manusia. Sebagai berikut:

### 1. Teori Utama (Grand Ttheory)

#### a. Teori Fakta Sosial (Emile Durkheim)

Durkheim menyatakan bahwa masyarakat dibentuk oleh “fakta sosial” (*social fact*), yaitu cara bertindak, berpikir, dan merasa yang bersifat eksternal terhadap individu, namun memaksa dan mengatur tindakannya.<sup>36</sup> Hukum, norma, dan sistem ekonomi termasuk kategori fakta sosial yang mewakili kesadaran kolektif masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, regulasi ketenagakerjaan (UU 13/2003, UU 11/2020, PP 35/2021, PP 36/2021, UU 24/2011, PP 37/2021) merupakan fakta sosial yang mengatur perilaku pelaku ekonomi (pengusaha dan pekerja). Maka apabila regulasi tersebut mengandung nilai keadilan sosial, solidaritas, dan perlindungan, maka hukum itu mencerminkan kesadaran moral kolektif yang altruistik.

---

<sup>36</sup> Émile Durkheim, *The Rules of Sociological Method*, New York: Free Press, 1982, hal. 50-59.

Durkheim menyebut “Sebuah norma hukum pada dasarnya adalah manifestasi dari moralitas kolektif masyarakat.”<sup>37</sup>

Dengan demikian, teori Durkheim ini menjadi dasar untuk memahami bahwa nilai-nilai Qur’anic seperti *ta’āwun* (tolong-menolong) dan *‘adl* (keadilan) dan nilai normatif lainnya yang terbentuk dari latar sosial (*setting histories*) penurunan ayat, dapat diinternalisasi dalam fakta sosial berupa regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

b. Teori Norma Kolektif (Talcott Parsons)

Parsons menekankan bahwa sistem sosial bertahan karena adanya “norma kolektif” (*collective norm*) yang disepakati bersama dan berfungsi mengatur perilaku individu agar sejalan dengan tujuan masyarakat.<sup>38</sup> Norma kolektif ini bersifat integratif, menjaga harmoni dan solidaritas dalam masyarakat.

Norma kolektif sebagai aturan bersama yang mendefinisikan tindakan yang sah dalam sistem sosial. Maka dalam sistem ketenagakerjaan, norma kolektif tercermin dalam upaya negara menetapkan upah minimum dan jaminan sosial, Hubungan industrial Pancasila sebagai falsafah bersama, Nilai-nilai kemanusiaan dan kesejahteraan bersama yang dijadikan sebagai dasar kebijakan publik.

Maka, teori Parsons ini sangat relevan untuk menganalisis bagaimana kebijakan ketenagakerjaan Indonesia menjadi perwujudan norma kolektif yang sejalan dengan altruisme Qur’anic, yaitu sikap menolong yang lemah, berlaku adil, dan mencegah penindasan.

c. Altruisme Qur’anic

Altruisme Qur’anic berakar pada ajaran universal Al-Qur’an tentang kasih sayang (*rahmah*), keadilan (*‘adl*), tolong-menolong (*ta’āwun*), kebaikan (*ihsān*), dan pengorbanan (*al-itsār*). Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi tuntunan moral individu, tetapi juga pedoman sosial bagi penyusunan sistem hukum dan ekonomi.

Dalam Al-Qur’an Surat Al-Naḥl/16: 90 dan Surat Al-Mā’idah/5: 2, Menurut Wahbah al-Zuhailī, ayat-ayat ini mewajibkan manusia membangun sistem sosial yang

---

<sup>37</sup> Émile Durkheim, *The Rules of Sociological Method*, hal. 233

<sup>38</sup> Talcott Parsons, *The Social System*, New York: Free Press, 1951, hal. 36.

menjamin kesejahteraan bersama, termasuk melalui keadilan kontraktual, pengupahan layak, dan jaminan sosial.<sup>39</sup> Begitupun Quraish Shihab menegaskan bahwa *ta'āwun* adalah prinsip masyarakat Qur'ani yang menolak segala bentuk eksploitasi.<sup>40</sup> Dengan demikian, teologi altruisme Qur'anik menjadi kerangka normatif-etik untuk menilai apakah regulasi outsourcing telah sesuai dengan misi *rahmatan lil-'ālamīn*.

## 2. Teori Pendukung (*supporting Theory*)

### a. Teori Biologis

Prilaku altruistik lahir secara fitrah kemanusiaan, dapat dilihat secara biologis. Menurut Charles Darwin, perilaku sosial manusia terbentuk melalui mekanisme evolusi alamiah yang mendukung kelangsungan hidup spesies. Salah satu bentuknya adalah “seleksi kerabat” (*kin selection*), yakni kecenderungan individu untuk menolong anggota keluarga atau kelompok yang memiliki kesamaan genetik, karena tindakan tersebut meningkatkan peluang keberlangsungan gen bersama.<sup>41</sup> Dalam konteks sosial, pekerja dan pengusaha sama-sama berada dalam satu ekosistem ekonomi berupa tindakan altruistik seperti pemberian hak-hak normatif dan perlindungan sosial kepada pekerja adalah bentuk “seleksi” untuk menjaga keberlanjutan sistem sosial dan ekonomi.

Robert Trivers mengembangkan teori “altruisme timbal balik” (*reciprocal altruism*), yang menyatakan bahwa individu membantu orang lain dengan harapan akan memperoleh bantuan serupa di masa depan.<sup>42</sup> Prinsip ini menciptakan hubungan sosial saling menguntungkan yang mendasari solidaritas dan kepercayaan. Dalam dunia kerja, ini terlihat dalam sistem kompensasi yang adil, hubungan industrial harmonis, dan tanggung jawab bersama antara pekerja dan pengusaha.

---

<sup>39</sup> Wahbah al-Zuhailī, *al-Tafsīr al-Munīr*, Jilid 6, Beirut: Dār al-Fikr, 2003, hal.125.

<sup>40</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 3, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal 312.

<sup>41</sup> Charles Darwin, *The Descent of Man and Selection in Relation to Sex*, New York: D Appleton and Company, 1889, hal. 114-115

<sup>42</sup> Robert Trivers, “The Evolution of Reciprocal Altruism,” *Quarterly Review of Biology* 46, no. 1, 1971, hal. 37–38.

Penelitian Jean Decety (*Social Neurology*) menyebutkan bahwa struktur otak manusia seperti *insula* dan *anterior cingulate cortex* mengatur empati dan moralitas sosial.<sup>43</sup> Struktur saraf ini berperan dalam persepsi sosial dan mendorong manusia bertindak altruistik karena empati terhadap penderitaan orang lain. Ini membuktikan bahwa dorongan menolong bukan hanya hasil budaya, tapi juga bagian dari struktur biologis manusia. Dalam konteks manajemen outsourcing, empati neurologis menjadi dasar moral pengusaha dan pembuat kebijakan untuk menciptakan kebijakan kerja yang manusiawi.

Teori biologis ini menunjukkan bahwa dorongan altruistik adalah fitrah kemanusiaan yang ada dalam setiap diri manusia. Hal ini mendukung argumentasi bahwa nilai-nilai Qur'anik selaras dengan sifat dasar manusia yang cenderung kepada nilai kebajikan yang bersumber dari Allah SWT. Artinya setiap individu memiliki potensi altruisme dalam dirinya, yang dalam praksisnya terkadang berseuaikan dengan realitas sosial yang dihadapi.

b. Teori Psikologis

Prilaku altruistik terbentuk dalam aspek kejiwaan (*psikology*) pribadi manusia, yang menunjukkan adanya prilaku tersebut. Sebagaimana dijelaskan dalam teori pikiran (*Theory of Mind*) dan (Pengambilan Sudut Pandang (*Perspective Taking*)).

Teori pikiran (*Theory of Mind*) ini menjelaskan kemampuan individu untuk memahami pikiran, perasaan, dan niat orang lain, sehingga dapat berperilaku sosial yang sesuai. Menurut Simon Baron-Cohen, *Theory of Mind* memungkinkan manusia mengantisipasi kebutuhan dan emosi orang lain, yang menjadi dasar perilaku altruistik.<sup>44</sup> Dalam konteks hubungan kerja, kemampuan ini mendorong pihak pengusaha memahami kondisi pekerja, sehingga lahir kebijakan kerja yang adil dan empatik.

Teori Pengambilan Sudut Pandang (*Perspective Taking*) ini menjelaskan bahwa seseorang dapat prososial dari

---

<sup>43</sup> Jean Decety "The Neurodevelopment Of Empathy In Humans," *Developmant Neuroscience*, Chicago, 2010, hal. 257.

<sup>44</sup> Simon Baron-Cohen, *Mindblindness: An Essay on Autism and Theory of Mind* Cambridge: MIT Press, 1995, hal. 51.

sudut pandang orang lain. Nancy Eisenberg menegaskan bahwa *perspective taking* adalah kemampuan melihat dunia dari sudut pandang orang lain, yang menumbuhkan empati dan perilaku prososial.<sup>45</sup> Ketika pengambil kebijakan mampu “melihat” dari sisi pekerja, keputusan manajemen dan regulasi akan lebih mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, teori psikologi ini menunjukkan pentingnya empati dan kesadaran sosial dalam pengambilan keputusan manajerial dan kebijakan publik. Yang lebih jauh dapat dilihat dari kebijakan menejerial alih daya (*outsourcing*) berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah melalui UU 11/2020, dan trurunannya yakni PP 35/2021, PP 36/2021, UU 24/2011, PP 37/2021, sehingga akan bisa dibuktikan regulasi ini benar-benar memiliki nilai keadilan dan kemanusiaan atau tidak.

### G. Tinjauan Pustaka/ Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk memperkuat dan menjelaskan batasan masalah serta sebagai sumber referensi tambahan dalam penelitian ini, penulis melaksanakan tinjauan pustaka yang sederhana. Tujuan dari langkah ini adalah untuk menemukan penelitian-penelitian yang memiliki kaitan dengan studi yang sedang dilakukan oleh penulis. Meskipun penelitian-penelitian tersebut berhubungan dengan topik yang akan dieksplorasi, konteks dan permasalahannya tentu berbeda. Beberapa di antaranya termasuk:

1. Tesis, dengan Judul: *Outsourcing dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif Hukum Islam & Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Penulis Hidayatullah, IIQ Jakarta, 2017.<sup>46</sup>

Tesis karya Hidayatullah ini mengkaji praktik *outsourcing* dan kontrak kerja buruh dengan pendekatan komparatif antara Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Fokus penelitian diarahkan pada kesesuaian prinsip-prinsip *fiqh mu‘āmalah*—seperti akad, keadilan, dan kemaslahatan—dengan aturan hukum positif terkait *outsourcing*,

---

<sup>45</sup> Nancy Eisenberg and Paul A. Miller, “The Relation of Empathy to Prosocial and Related Behaviors,” *Psychological Bulletin* 101, No. 1, 1987, hal. 91–119.

<sup>46</sup> Hidayatullah, “*Outsourcing dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif Hukum Islam & Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*.” *Tesis*, Jakarta, Pasca Sarjana Institut Ilmu Al-Qur’an (IIQ) Jakarta, 2017.

terutama Pasal 64–66. Penelitian ini menggunakan metode normatif-komparatif, membandingkan konsep akad ijarah dalam Islam dengan kontrak kerja outsourcing di Indonesia. Ditemukan bahwa meskipun UU No. 13/2003 telah mengatur hubungan kerja, namun dalam praktiknya sering terjadi ketidaksesuaian dengan nilai-nilai syariah, seperti eksploitasi tenaga kerja, ketidakpastian masa kerja, dan lemahnya perlindungan hak-hak buruh.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem outsourcing sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 memiliki unsur hukum yang sah secara legal formal, namun masih belum memenuhi prinsip-prinsip keadilan Islam secara substansial. Dalam perspektif Hukum Islam, kontrak kerja seharusnya mencerminkan keadilan (*'adl*), kejelasan akad (*bayān al-'aqd*), dan perlindungan terhadap hak buruh (*ḥifẓ al-ḥuqūq*). Sementara praktik outsourcing di Indonesia sering menimbulkan ketimpangan antara pengusaha dan pekerja, sehingga belum sejalan dengan maqāṣid al-syarī'ah, khususnya dalam pemeliharaan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*) dan harta (*ḥifẓ al-māl*). Oleh karena itu, penulis merekomendasikan perlunya reformulasi kontrak kerja yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-nilai fiqh mu'āmalah.

Meskipun penelitian Hidayatullah telah menguraikan aspek komparasi hukum Islam dan hukum positif, namun belum menyentuh dimensi etis dan sosial yang lebih luas, khususnya mengenai nilai-nilai altruisme Qur'anik seperti *ta'āwun* (tolong-menolong), *ihsān* (kebaikan), dan *rahmah* (kasih sayang) dalam membentuk sistem ketenagakerjaan yang manusiawi. Belum ada analisis yang menempatkan altruisme sebagai landasan moral kolektif dalam pembentukan regulasi dan praktik outsourcing. Penelitian saya nantinya akan melengkapi tesis ini dengan menghadirkan pendekatan normatif etik Qur'anik, yang menilai tidak hanya keabsahan akad, tetapi juga tujuan moral dan sosial hukum ketenagakerjaan, khususnya pada kontrak kerja, pengupahan, dan jaminan sosial. Dengan demikian, penelitian saya nanti lebih banyak menawarkan pemikiran dalam perspektif holistik antara hukum, etika, dan kemanusiaan.

2. Tesis dengan judul: Penerapan Outsourcing PT. Jawara Di Kota Salatiga. Ditulis oleh Tri Susilowati, Universitas Darul Ulum

Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris) Ungaran Jawa Tengah, 2020.<sup>47</sup>

Tesis Tri Susilowati ini membahas penerapan sistem outsourcing di Kota Salatiga melalui studi kasus pada PT. Jawara, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk sektor seperti *cleaning service*, keamanan, dan taman. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis untuk menilai kesesuaian praktik outsourcing dengan ketentuan Pasal 64–66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik, terutama terkait perlindungan hak pekerja. PT. Jawara menghadapi berbagai kendala dalam rekrutmen, seperti batas usia, biaya tes kesehatan, serta ketidaksesuaian latar pendidikan. Selain itu, muncul persoalan terkait upah yang tidak transparan dan minimnya jaminan sosial, menandakan lemahnya pengawasan hukum ketenagakerjaan di lapangan.

Penelitian menyimpulkan bahwa penerapan outsourcing di Salatiga secara hukum sah, namun secara praktik masih menyimpang dari prinsip perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Hubungan kerja yang bersifat kontraktual dan tidak langsung menyebabkan posisi tawar pekerja lemah dan jaminan kesejahteraan tidak terpenuhi. Penulis menilai perlunya pengawasan dan penegakan hukum lebih tegas, serta reformasi kebijakan agar perusahaan penyedia jasa tenaga kerja memenuhi hak-hak pekerja, seperti upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan hukum. Sistem outsourcing dinilai lebih menguntungkan pengusaha dibandingkan pekerja, sehingga belum sejalan dengan semangat keadilan sosial yang dijamin oleh konstitusi dan Pancasila.

Meskipun penelitian ini berhasil memotret aspek yuridis dan teknis pelaksanaan outsourcing, namun belum menyentuh dimensi normatif-etik yang mendalam, terutama dari perspektif nilai-nilai Qur'anik. Belum ada kajian yang mengaitkan konsep altruisme Qur'anik seperti *ta'āwun* (tolong-menolong), *'adl* (keadilan), dan *ihsān* (kebaikan) dengan regulasi outsourcing. Penelitian yang akan saya lakukan mengisi celah ini dengan menghadirkan pendekatan teologis dan moral Qur'anik untuk menilai dan mereformulasi kebijakan ketenagakerjaan agar lebih

---

<sup>47</sup> Tri Susilowati, "Penerapan Outsourcing PT. Jawara Di Kota Salatiga," *Tesis*, Semarang, Pasca Sajana UNDARIS Ungaran, Jawa Tengah, 2020.

manusiawi dan berkeadilan. Dengan demikian, penelitian saya nantinya, tidak hanya menilai aspek legal, tetapi juga menawarkan landasan etis dan spiritual dalam penyelenggaraan manajemen alih daya, khususnya pada kontrak kerja, pengupahan, dan jaminan sosial.

3. Tesis dengan judul: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan, Penulis Arnis Setiani Isma, Universitas Hasanudin Makasar, 2021.<sup>48</sup>

Tesis ini mengkaji persoalan keterlambatan pembayaran upah pekerja yang sering terjadi di berbagai perusahaan dan menimbulkan ketidakadilan bagi buruh. Fokus penelitian diarahkan pada sejauh mana perjanjian kerja dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, serta implikasi hukum dari keterlambatan tersebut berdasarkan prinsip keadilan. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif melalui analisis terhadap UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dengan tujuan mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan dan melindungi kesejahteraan buruh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan pekerja atas keterlambatan pembayaran upah hanya efektif apabila klausul denda atas keterlambatan tersebut dicantumkan dalam perjanjian kerja. Keterlambatan upah tanpa kompensasi dianggap mencederai prinsip keadilan dan menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Tesis ini menyarankan optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan, sinkronisasi regulasi, dan penegakan sanksi terhadap pengusaha agar hak pekerja atas upah tepat waktu dapat terjamin secara hukum.

Tesis ini belum menyinggung dimensi etika Qur'anik dan nilai-nilai altruisme dalam menjamin keadilan sosial bagi pekerja. Penelitian yang saya lakukan nantinya akan memperluas pembahasan dengan pendekatan normatif-etis berbasis altruisme Qur'anik, yang menekankan nilai empati, kejujuran, dan tanggung jawab moral dalam pengelolaan manajemen ketenagakerjaan, khususnya dalam sistem outsourcing. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual Islam dalam regulasi dan

---

<sup>48</sup> Arnis Setiani Isma, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan," *Tesis*, Makasar, Pasca Sarjana Universitas Hasanudin Makasar, 2021.

praktik hubungan kerja, sehingga penelitian saya nantinya dapat memberikan kontribusi baru untuk membangun model perlindungan pekerja yang lebih manusiawi, adil, dan berlandaskan nilai *rahmatan lil-‘ālamīn*.

4. Tesis dengan judul: Altruisme Qur’anic Bagi Problematika Kredit Perbankan. Ditulis oleh Ibi Hassan, Universitas PTIQ Jakarta tahun 2022.<sup>49</sup>

Tesis ini membahas penerapan konsep altruisme Qur’anic dalam menyikapi problematika kredit perbankan, baik di sistem konvensional maupun syariah. Penulis menilai bahwa praktik perbankan modern sering berorientasi pada keuntungan finansial (profit oriented) dan cenderung mengabaikan nilai kemanusiaan. Dengan pendekatan altruisme Qur’anic, tesis ini mengajukan paradigma baru bahwa perbankan seharusnya berfungsi sebagai sarana tolong-menolong (*ta’āwun*) dan keadilan sosial (*‘adl*), bukan sekadar transaksi ekonomi. Konsep *Qardh hasan*, restrukturisasi kredit, dan penghapusan piutang menjadi bentuk penerapan nilai-nilai *ihsān* dan *rahmah* dalam membantu debitur yang mengalami kesulitan. Melalui perspektif ini, hubungan bank dan nasabah ditempatkan dalam kerangka usaha bersama demi kemaslahatan kolektif, bukan hubungan eksploitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai altruisme Qur’anic dapat menjadi landasan etis dalam sistem perbankan, khususnya untuk mengatasi kredit bermasalah dan menegakkan prinsip kemanusiaan serta keadilan sosial. Tesis menyimpulkan bahwa sistem keuangan yang hanya mengejar keuntungan akan menciptakan ketimpangan sosial, sedangkan penerapan nilai Qur’anic seperti *ta’āwun* dan *ihsān* mampu menghadirkan kebijakan yang lebih manusiawi dan solutif, seperti *rescheduling*, *reconditioning*, dan *restructuring*. Penelitian ini menekankan bahwa agama bukan sekadar moral pribadi, tetapi juga sumber inspirasi kebijakan publik ekonomi yang berorientasi pada *rahmatan lil-‘ālamīn*.

Namun, penelitian tersebut hanya fokus pada sektor perbankan dan belum menyentuh aspek ketenagakerjaan yang juga sarat persoalan kemanusiaan. Belum ada kajian yang mengintegrasikan altruisme Qur’anic dengan regulasi manajemen alih daya (*outsourcing*), seperti kontrak kerja,

---

<sup>49</sup> Ibi Hassan, "Altruisme Qur’anic Bagi Problematika Kredit Perbankan," *Tesis*, Jakarta, Pasca Sarjana Universitas PTIQ Jakarta, 2022.

pengupahan, dan jaminan sosial. Padahal, praktik outsourcing di Indonesia sering menimbulkan ketidakpastian kerja dan ketidakadilan upah. Penelitian yang saya lakukan dengan menawarkan perspektif baru dengan yakni menganalisis nilai Qur’anic sebagai fondasi etis regulasi ketenagakerjaan, menjadikan hukum positif tidak hanya sebagai perangkat legal, tetapi juga sebagai fakta sosial yang merefleksikan *ta’āwun*, *‘adl*, dan *ihsān*. Dengan demikian, tesis saya berpeluang mengisi kekosongan kajian etika Qur’anic dalam sistem manajemen tenaga kerja modern, melengkapi penelitian sebelumnya di bidang ekonomi.

5. Skripsi dengan judul: “Pekerja Alih Daya dalam Pandangan Islam (Studi di Bank Bengkulu Cabang Utama)” karya Andrias Jariansyah, UINFAS Bengkulu, 2022.<sup>50</sup>

Penelitian ini mengkaji pelaksanaan sistem alih daya (*outsourcing*) di Bank Bengkulu Cabang Utama ditinjau dari pandangan hukum Islam. Penulis meneliti bagaimana hubungan kerja, kontrak, dan hak-hak pekerja outsourcing, seperti satpam dan *cleaning service*, dijalankan oleh perusahaan penyedia dan pihak bank. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif melalui wawancara dan observasi. Tujuan utamanya adalah menilai apakah praktik outsourcing tersebut telah sesuai dengan nilai-nilai syariah seperti keadilan, kejelasan akad, dan kemaslahatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pekerja alih daya di Bank Bengkulu memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam efisiensi kerja, namun dari sisi Islam, masih terdapat kekurangan terutama dalam hal keadilan upah dan transparansi kontrak. Islam memperbolehkan sistem alih daya selama memenuhi prinsip akad ijarah dan tidak merugikan pihak pekerja. Penulis menegaskan perlunya perbaikan dalam implementasi kontrak agar selaras dengan *maqāṣid al-syarī‘ah*, khususnya perlindungan hak pekerja dan kesejahteraan sosial

Penelitian ini masih terbatas pada aspek *fiqh mu‘āmalah* dan belum menyoroiti dimensi etika sosial Qur’anic seperti altruisme seperti nilai empati, kejujuran, dan kepedulian dalam hubungan kerja. Belum ada kajian tentang bagaimana nilai

---

<sup>50</sup> Andrias Jariansyah, “Pekerja Alih Daya dalam Pandangan Islam (Studi di Bank Bengkulu Cabang Utama)”, *Skripsi*, Fak. Bengkulu, Perbankan Syrai’ah UINFAS Bengkulu, 2022.

altruisme Qur'anik dapat menjadi landasan moral dalam pengelolaan outsourcing untuk mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang manusiawi. Terbuka peluang penelitian dalam pendekatan normatif etis Qur'anik, yang menilai tidak hanya pada aspek kesesuaian hukum, tetapi juga nilai kemanusiaan, solidaritas, dan tanggung jawab sosial dalam kontrak kerja, pengupahan, dan jaminan sosial pekerja outsourcing di Indonesia.

Dari beberapa penelitian dia atas, dapat kami petakan sebagai berikut:

No	Judul	Kesimpulan Penelitian	Celah Penelitian ( <i>Research Gap</i> )
1.	Tesis: Outsourcing dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif Hukum Islam & UU No.13/2003). Oleh Hidayatullah, IIQ Jakarta, 2017	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membandingkan hukum Islam dan hukum positif. Islam memperbolehkan outsourcing jika memenuhi prinsip <i>ijarah</i>, <i>'adl</i>, dan <i>hifz al-huqūq</i>.</li> <li>2. Praktik Outsourcing di Indonesia sering belum memenuhi nilai-nilai tersebut.</li> </ol>	Belum mengintegrasikan konsep altruisme Qur'anik sebagai paradigma moral untuk menilai dan memperbaiki sistem hukum ketenagakerjaan agar lebih berkeadilan sosial.
2.	Tesis: Penerapan Outsourcing PT. Jawara di Kota Salatiga. Oleh. Dr. Tri Susilowati, 2018	Menunjukkan bahwa pelaksanaan outsourcing sering menyimpang dari ketentuan UU No.13/2003, terutama dalam perlindungan upah, jaminan sosial, dan kejelasan kontrak kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum mengkaji landasan normatif Qur'anik dan etika sosial Islam dalam memperbaiki sistem outsourcing.</li> <li>2. Belum menempatkan nilai <i>altruisme</i> sebagai indikator kebijakan yang manusiawi.</li> </ol>

3.	Tesis: Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau dari Prinsip Keadilan. Oleh Arnis Setiani Isma, Universitas Hasanuddin, 2021	Menegaskan bahwa keterlambatan upah tanpa kompensasi melanggar prinsip keadilan. Perlindungan pekerja efektif jika disertai klausul sanksi dan pengawasan hukum ketenagakerjaan yang kuat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak membahas nilai spiritual Qur'anik sebagai dasar moral penegakan keadilan upah.</li> <li>2. Belum mengkaji keterlambatan upah dalam kerangka altruisme dan tanggung jawab sosial Qur'anik.</li> </ol>
4.	Tesis: Altruisme Qur'anik bagi Problematika Kredit Perbankan” – Penulis tidak disebut (2022)	Menguraikan bahwa penerapan nilai-nilai Qur'anik seperti <i>ta'awun</i> dan <i>ihsan</i> dapat menjadi solusi etis terhadap praktik kredit yang eksploitatif, menciptakan sistem keuangan berkeadilan dan manusiawi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fokus hanya pada sektor perbankan, belum diterapkan pada sektor ketenagakerjaan, khususnya manajemen alih daya.</li> <li>2. Belum mengkaji nilai altruisme dalam hubungan industrial, kontrak kerja, dan pengupahan.</li> </ol>
5.	Skripsi: Pekerja Alih Daya dalam Pandangan Islam (Studi di Bank Bengkulu)” – Andrias Jariansyah, UINFAS Bengkulu, 2022	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Islam memperbolehkan alih daya dengan akad ijarah selama adil dan tidak merugikan.</li> <li>2. Praktik di lapangan belum sepenuhnya memenuhi prinsip syariah, terutama dalam upah dan</li> </ol>	Penelitian bersifat <i>fiqhiyah</i> normatif, belum menyentuh aspek etika Qur'anik seperti <i>ihsan</i> , <i>rahmah</i> , dan <i>ta'awun</i> dalam membangun sistem ketenagakerjaan manusiawi dan solidaritas sosial.

		kejelasan kontrak.	
--	--	--------------------	--

## H. Metode Penelitian

Suatu studi harus mematuhi aturan yang berlaku agar pelaksanaannya berlangsung sesuai dengan yang direncanakan. Untuk mencapai hasil yang optimal dan memastikan pembahasan tetap terpusat pada tema tertentu, diharapkan topik tidak meluas atau keluar dari tema yang telah ditetapkan. "Umumnya, penelitian dapat dilakukan dalam dua bentuk atau jenis, yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Ini juga tidak terkecuali bagi penelitian tafsir."<sup>51</sup>

Dalam metodologi penelitian ilmiah, juga dilakukan dengan penggabungan metode induktif yang bersifat empirik, dengan cara penarikan kesimpulan umum dari sampel data individu, dan deduktif yang bersifat rasional, dengan cara penarikan data individu dengan pernyataan yang bersifat umum, dalam mencari dan mengungkapkan kebenaran dengan ciri obyektifitas, sehingga dalam penelitian ilmiah terdapat beberapa pendekatan, yakni pendekatan kuantitatif yang bersifat konfirmasi dari penggabungan deduktif-induktif, dan pendekatan kualitatif, lebih bersifat eksploratif dan induktif.<sup>52</sup>

Metodologi kualitatif yang digunakan dalam penulisan tesis ini, berpangkal dari pendekatan induktif, karena data yang diperoleh dari berbagai disiplin ilmu, baik sejarah, humaniora dan ilmu-ilmu sosial lainnya, yang kemudian dideskripsikan dari fenomena yang ada secara subyektif, dengan metode deskripsi analitik dan deskriptif eksplanatif.<sup>53</sup> Dalam metode kualitatif, terdapat pula landasan teori yang meliputi fenomenologi, Interaksi simbolik, Ethnografi, Heuristik, dan Hermeneutik, untuk memperkuat pengungkapan data agar lebih luas.<sup>54</sup>

Pendekatan dalam penelitian Tafsir Al-Qur'an juga dapat dilihat dari perspektif kesejarahan. Dr. Phil. Sahiron Syamsudin, MA, dalam pengantar bukunya yang berjudul Sejarah Kenabian, menyatakan bahwa terdapat beragam pendekatan tafsir yang bisa

---

<sup>51</sup> Nashruddin Baidan dan Erwati Aziz, *Metodologi Khusus Penelitian Tafsir*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016, hal. 103.

<sup>52</sup> Zulki Zulkifli Noor, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: Deepublish, 2015, hal. 18-22

<sup>53</sup> Nursapiah Harahap, *Penelitian Kualitatif*, Medan: Wal Ashri Publishing, 2020, hal. 48-49.

<sup>54</sup> J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo, 2022, hal. 80.

diambil. Di kalangan barat saat ini, salah satu yang populer adalah metode penafsiran Al-Qur'an melalui pendekatan sejarah (*histories*). Beberapa tipe utama dari penafsiran sejarah ini meliputi: 1) Fokus pada usaha memahami pesan inti (*main message*) dari suatu ayat, 2) Bertujuan untuk mendalami hubungan antara wahyu Tuhan dan realitas kehidupan, 3) Menekankan hubungan antara teks-teks Al-Qur'an dengan teks-teks lain yang mengelilinginya.<sup>55</sup>

Dari beberapa aspek metodologis tersebut diatas, yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yakni pendekatan yang bersifat konfirmatif dari penggabungan deduktif-induktif, dan pendekatan kualitatif, lebih bersifat eksploratif dan induktif, yakni dengan menganalisa data dari literasi yang ada, kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dan metode penelitian tafsir kontemporer dengan memahami Al-Qur'an dengan memotret aspek kesejarahan (*history*), dan analisa antropologis yang melingkupi saat dituliskannya tafsir, melalui pendekatan tematik (*maudhu'i*) Al-Qur'an yang relevan.

### 1. Pemilihan Objek Penelitian

Studi yang dipilih dalam tesis ini berfokus pada ayat-ayat terkait perjanjian kerja, pengupahan, dan jaminan sosial pekerja, dengan mengacu pada interpretasi tematik kontemporer, khususnya tafsir *Al-Mishbah* karya M. Quraish Shihab, dan dibandingkan dengan penafsir klasik dan modern lainnya. Pemilihan topik ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman metodologi tafsir Al-Qur'an dari para mufasir, terutama berkaitan dengan tema-tema tersebut.

### 2. Data dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan data dari sumber primer dan sekunder. Sumber primer mencakup buku-buku yang relevan langsung dengan topik yang diteliti. Selain itu, sumber primer juga meliputi ayat-ayat Al-Qur'an terkait judul penelitian yang diambil dari Tafsir kontemporer M. Quraish Shihab (*tafsir Al-Mishbah*) dan Wahbah al-Zuhaili (*tafsir al-Munir*), serta beberapa pemikir lainnya. Pendekatan tematik (*maudhu'i*) iterapkan dalam penelitian ini, yang didukung oleh buku-buku yang berkorelasi dengan tema tesis. Sebagai pelengkap, sumber data sekunder diperoleh dari kitab-kitab tafsir Al-Qur'an para

---

<sup>55</sup> Aksin Wijaya, *Sejarah Kenabian dalam Perspektif Tafsir Nuzuli Muhammad Izzat Darwazah*, Bandung: Mizan, 2016, hal. 15-16.

ulama salaf dan khalaf, seperti *Tafsîr Ibnu Katsîr*, *Tafsîr Al-Azhar*, *Tafsir Al-Qurtubi*, juga tafsir Nusantara seperti Tafsir Al-Manar Hamka, Tafsir Al-Ibriz, dan buku serta jurnal lain yang relevan.

### 3. Teknik Input dan Analisis Data

Pengumpulan data dalam konteks ini merupakan metode atau cara yang diaplikasikan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian melalui prosedur yang terstruktur dan konsisten. Data dalam penelitian merujuk pada semua bahan informasi atau keterangan mengenai suatu gejala atau fenomena yang ada relevansinya dengan penelitian tersebut. Data-data yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini diperoleh melalui pendekatan dokumentatif terhadap naskah-naskah yang berkaitan dengan objek penelitian ini..

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang didapat dari proses penelitian, kemudian informasi tersebut dijelaskan secara terperinci. Tahap berikutnya adalah reduksi data, dimana data diseleksi, dipusatkan pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi, serta berfokus pada hal-hal krusial dari data yang terkumpul, sambil mencari pola yang ada. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk ringkasan, hubungan antar kategori, dan bagan. Langkah terakhir adalah melakukan penarikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan..

Metode yang diterapkan untuk menganalisis data dari penelitian pustaka adalah metode deskriptif-analitik. Metode ini melibatkan pembahasan dengan cara menguraikan permasalahan secara analitis dan memberikan penjelasan mendetail tentang suatu data. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengumpulan data saja, namun juga mencakup proses analisis dan interpretasi data secara mendalam.

Dalam riset ini, penulis menyajikan dan menjelaskan aspek-aspek yang berkaitan dengan ayat-ayat seputar manajemen alih daya (*outsourcing*), terutama yang menyentuh perjanjian kerja, sistem pengupahan, serta jaminan dan perlindungan bagi pekerja. Langkah-langkah yang diambil adalah dengan cara:

- a) Menentukan tema utama yang akan dibahas. Penulis akan konsentrasi pada ayat-ayat Al-Qur'an yang berfokus pada perjanjian kerja, sistem pengupahan, dan jaminan atau perlindungan bagi pekerja. Penulis akan mengumpulkan

interpretasi dari para mufasir mengenai ayat-ayat ini melalui kitab-kitab tafsir mereka, serta dari pandangan para ahli yang dituangkan dalam buku-buku atau jurnal yang berkaitan dengan tema tersebut. Tujuan dari pengumpulan data ini adalah untuk mempermudah proses analisis, sehingga hubungan, korelasi, dan relevansinya terhadap maksud serta tujuan ayat-ayat Al-Qur'an ini dapat dijelaskan dengan lebih jelas..

- b) Melakukan kajian mendalam terhadap data tersebut dan membandingkannya dengan berbagai sumber primer dan sekunder. Data yang sudah dikumpulkan kemudian dikelompokkan berdasarkan bab-babnya. Setiap bab akan dijelaskan sesuai dengan topik pembahasannya, yang bersumber dari data-data yang telah ditentukan. Setiap bab juga akan dihubungkan dengan bab-bab selanjutnya agar tetap sesuai dengan tema yang dibahas..
- c) Menghasilkan suatu kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian. Dengan cara ini, penelitian dapat dilaksanakan dengan tertib dan analisis data menjadi lebih mudah.

#### **4. Pengecekan Keabsahan Data**

Setiap data yang terkumpul diperiksa untuk memastikan kesesuaian dengan klasifikasi dalam setiap bab dengan penjelasan yang spesifik. Dilakukan pengamatan pada kesesuaian makna antar ayat dalam masing-masing surat. Diteliti konteks setiap ayat dan susunan kalimat yang terdapat di dalamnya. Analisis dilakukan untuk membedakan antara ayat-ayat yang bersifat umum (*'â*m) dan yang spesifik dalam menafsirkan ayat-ayat mengenai perjanjian kerja, pengupahan, dan jaminan sosial, berdasarkan buku-buku atau tafsir kontemporer. Penelitian mendalam kemudian dilakukan terhadap penafsiran tematik kontemporer tersebut agar sesuai dengan teori-teori yang dibahas dalam penelitian ini.

### **I. Sistematika Penulisan**

Agar hasil penelitian dapat disajikan dengan baik, terstruktur, mendalam, dan sistematis sehingga mudah dimengerti dan tetap sesuai dengan aturan yang berlaku, penelitian ini dibagi menjadi lima bab. Masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I. Adalah Pendahuluan, yang mencakup sub bab-sub bab penting. Pertama, ada latar belakang masalah yang memaparkan

berbagai problematika yang akan dibahas, terutama mengenai ayat-ayat terkait perjanjian kerja, pengupahan, dan jaminan atau perlindungan untuk pekerja. Isu ini diperkenalkan lebih awal di Bab Pendahuluan sebagai tinjauan umum atas masalah ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk regulasi melalui perundang-undangan, serta berbagai pandangan mengenai penerapan *outsourcing* dari sudut pandang ekonomi dan kemanusiaan. Selain itu, sebagian besar masyarakat Indonesia yang beragama Islam memberikan kontribusi terhadap diskursus kontemporer ini melalui studi tafsir tematik. Sub bab berikutnya adalah identifikasi masalah, di mana berbagai masalah diambil dari latar belakang yang diuraikan. Selanjutnya, pembatasan dan perumusan masalah menjadi fokus dalam pertanyaan yang tesis ini coba jawab. Tujuan penelitian di sub bab keempat menjelaskan pentingnya penelitian ini serta tujuannya. Sub bab kelima membahas manfaat penelitian, menyampaikan keuntungan penelitian ini bagi masyarakat, akademisi, dan pengembangan ilmu tafsir di masa depan. Sub bab keenam membahas kerangka teori, yang menjelaskan tentang nilai altruisme Qur'anik menjadi dasar etis dalam regulasi ketenagakerjaan, dari teori sosiologi Durkheim dan Parsons sebagai cerminan moral kolektif dan norma sosial yang menjaga keadilan. Nilai Qur'anik menjadi pedoman moral sistem kerja yang berkorelasi secara biologis dan psikologis, bahwa altruisme sebagai fitrah manusia. Sub bab ketujuh berisi kajian pustaka yang menunjukkan penelitian sebelumnya yang relevan, namun berbeda dalam hal metode, pendekatan, tipe penelitian, dan objek bahasan. Sub bab kedelapan memaparkan metode penelitian, menguraikan proses dari pengambilan sumber data hingga analisisnya. Sub bab kesembilan menyajikan jadwal penelitian untuk memastikan pelaksanaannya lebih efisien dan efektif sesuai rencana waktu. Terakhir, sub bab kesepuluh menjelaskan sistematika penulisan, menggambarkan urutan penelitian serta pedoman dan isi tiap bab dalam tesis.

Bab II. Pada bab ini dibahas tentang altruisme dan manajemen alih daya di Indonesia, yang berisi tentang beberapa definisi atau pengertian yang dibahas secara mendalam, diantaranya adalah definisi altruisme secara umum dan dalam pandangan Islam, definisi manajemen alih daya dalam peraturan ketenagakerjaan, definisi kebijakan pemerintah dalam sejarahnya dalam penentuan manajemen alih daya dan definisi tentang Undang-undang cipta kerja serta lingkup peraturan dalam klaster ketenagakerjaan.

Bab III. Berisi penjelasan tentang determinasi altruisme dan solidaritas sosial dalam tafsir, yang dimulai dari pembahasan tentang determinasi altruisme dalam kehidupan dan ranah ketenagakerjaan. pengertian solidaritas sosial dan kaitannya dengan penerapan manajemen alih daya, juga dijelaskan tentang tafsir dan latar sosial penurunannya ayat khususnya ayat-ayat yang relevan dengan kajian penelitian ini, dan tema-tema Solidaritas Sosial dan Interpretasinya dalam Al-Quran.

Bab IV. Berisikan tentang refleksi al-Qur'an atas altruisme dalam manajemen alih daya ketenagakerjaan di Indonesia yang berisi pembahasan tentang penafsiran Al-Qur'an terutama terkait dengan isyarat Al-Qur'an yang berhubungan dengan kontrak kerja, pengupahan dan jaminan sosial bagi pekerja.

Bab V. Sedangkan pada bab kelima ini adalah Penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil dari semua gambaran yang telah diuraikan dari bab kedua sampai bab keempat. Mencakup hasil analisis dan verifikasi dari penafsiran ayat secara tematik tentang perjanjian kerja, pengupahan dan jaminan sosial pekerja dalam Al-Qur'an. Kemudian ditutup dengan saran yang ditujukan kepada pekerja, pengusaha, serikat pekerja, akademisi dan Masyarakat umum.

## **BAB II**

### **ALTRUISME DAN MANAJEMEN ALIH DAYA DI INDONESIA**

Manajemen alih daya, atau outsourcing, kini menjadi praktik yang semakin lazim di dunia bisnis, termasuk di Indonesia. Namun, pandangan masyarakat tentang praktik ini cenderung negatif, terutama berkaitan dengan dampaknya terhadap pekerja. Dalam hal ini, penting untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen alih daya yang sering dipandang merugikan pekerja dapat menemukan peluang untuk menerapkan perilaku altruisme.

Mengadopsi prinsip altruisme dalam kebijakan outsourcing bisa menjadi tindakan positif yang memperbaiki kondisi para pekerja. Sebagai contoh, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang memastikan pekerja outsourcing mendapatkan kesempatan yang setara dalam pelatihan dan pengembangan karir, layaknya karyawan tetap. Ini tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja tetapi juga mendongkrak produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai altruisme yang dapat diterapkan secara praktis dalam konteks sosiologi masyarakat modern saat ini, terutama di kalangan pekerja atau buruh.

#### **A. Altruisme**

##### **1. Pengertian Altruisme**

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, altruisme didefinisikan: 1. perilaku seseorang yang mengutamakan kebahagiaan serta kesejahteraan orang lain dp kebahagiaan serta

kesejahteraan dirinya sendiri; 2. sifat atau karakteristik masyarakat atau kelompok yg anggota-anggotanya benar-benar larut di dalam kelompoknya sehingga tidak memiliki kepentingan sendiri yang berlawanan dengan kepentingan kelompoknya.<sup>1</sup>

Dalam *Oxford Dictionary*, altruisme didefinisikan sebagai fakta peduli terhadap kebutuhan dan kebahagiaan orang lain serta bersedia melakukan tindakan untuk membantu mereka, meskipun hal tersebut tidak mendatangkan keuntungan bagi diri sendiri.<sup>2</sup> Penjelasan ini menyoroti dua aspek vital dalam altruisme, yaitu kepedulian terhadap sesama dan kesiapan untuk menolong tanpa memikirkan keuntungan pribadi. Konsep ini mencerminkan nilai moral universal yang dihargai dalam berbagai sistem etika dan kepercayaan. Menurut M. Colman dalam *A Dictionary of Psychology*, altruisme didefinisikan sebagai perilaku yang bertujuan untuk menguntungkan orang lain, bahkan jika harus merugikan diri sendiri.<sup>3</sup> Artinya, altruisme lebih dari sekadar niat atau perasaan, melainkan diwujudkan dalam aksi nyata yang mungkin merugikan si pelaku demi kesejahteraan orang lain.

Berdasarkan definisi tersebut, altruisme dapat diartikan sebagai sifat alami manusia yang cenderung melakukan kebaikan dan memberikan bantuan kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan. Dalam kehidupan sehari-hari, perilaku ini berkembang menjadi sebuah sikap atau pandangan yang terpatrit dalam diri setiap individu, atau dengan kata lain, menjadi pola pikir dalam kehidupan sosialnya, yang dipengaruhi oleh norma-norma sosial dan keyakinan agamanya.

## 2. Altruisme dalam Perspektif Filsuf

Altruisme sangat terkait dengan seorang filsuf yang dikenal sebagai bapak sosiologi dunia, yaitu Auguste Comte.<sup>4</sup> Ia

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008, hal 44

<sup>2</sup> Oxford English Dictionary (OED) online, "altruisme," dalam <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/altruism>. Diakses pada 5 Februari 2025.

<sup>3</sup> Andrew M. Colman, *A Dictionary of Psychology*, 4th ed, Oxford: Oxford University Press, 2015, hlm. 26.

<sup>4</sup> Auguste Comte (1798 - 1857) adalah seorang filsuf Prancis terkenal dengan aliran positivismenya. Ia memperkenalkan metode ilmiah ke dalam ilmu sosial sebagai

mengemukakan bahwa pada dasarnya setiap orang memiliki kewajiban moral untuk melayani umat manusia secara keseluruhan, dan setiap individu sebaiknya lebih peduli kepada orang lain dibandingkan pada dirinya sendiri. Selain itu, tokoh sosial lain yang mengikuti aliran pemikiran Comte, yakni Pitirim Sorokin, menggambarkan altruisme sebagai tindakan menjaga kesejahteraan fisik dan psikologis orang lain, didasari oleh cinta dan empati, serta pada titik tertentu, tindakan altruistik membutuhkan pengorbanan diri demi kepentingan orang lain.<sup>5</sup>

Tidak semua filsuf sependapat dengan Comte, terutama yang menganut filsafat Objektivisme.<sup>6</sup> Mereka memandang altruisme sebagai sesuatu yang buruk. Objektivisme berpendapat bahwa kenyataan ada secara terpisah dari kesadaran. Manusia dapat berhubungan langsung dengan realitas melalui indera, sehingga pengetahuan objektif bisa diperoleh dari persepsi, yang diolah menjadi konsep dan logika induktif. Pandangan ini menekankan bahwa tujuan hidup yang berlandaskan moralitas adalah untuk mengejar kebahagiaan pribadi. Satu-satunya sistem sosial yang sesuai dengan moralitas ini adalah yang sepenuhnya menghargai hak individu.<sup>7</sup>

Pada realitasnya, pandangan objektivisme ini kurang mendapatkan simpati dari kalangan akademisi, karena mereka lebih cenderung kepada pemikiran positifisme atau rasionalisme untuk mencari nilai kebenaran, sebagaimana yang dikembangkan oleh Auguste Comte dan para pengikut pemikirannya.

### 3. Altruisme sebagai Landasan Sikap Prosocial

Dalam Masyarakat modern, altruisme dikenal luas pasca peristiwa pembunuhan sadis Catherine "Kitty" Genovese (28 tahun) terjadi pada 13 Maret 1964, di New York City, yang

---

cara untuk menemukan kebenaran. Comte adalah orang pertama yang mencetuskan istilah "sosiologi," yang membuatnya dikenal sebagai Bapak sosiologi dunia. Dikutip dari Wikipedia, "Biografi Auguste Comte," dalam [https://id.wikipedia.org/wiki/Auguste\\_Comte](https://id.wikipedia.org/wiki/Auguste_Comte). Diakses pada 5 Februari 2025.

<sup>5</sup> Anggit Rizkianto, "Kajian Filosofis: Pancasila dan Altruisme," dalam *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8 No. 1 Juni 2024, hal 29.

<sup>6</sup> Suatu pemikiran filsafat yang dikembangkan Ayn Rand (filsuf Rusia-Amerika), melalui karya-karya fiksinya, dalam novel *The Fountainhead* (1943) dan *Atlas Shrugged* (1957), serta kemudian dalam berbagai esai dan buku non-fiksi. Dikutip dari Wikipedia, "Objektivisme," dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Objektivisme>. Diakses pada 5 Februari 2025.

<sup>7</sup> Wikipedia, "Objektivisme". Diakses pada 5 Februari 2025.

menjadi triger diperlukannya sikap altruisme, dimana peristiwa pembunuhan ini disaksikan oleh hampir 38 pasang mata, tanpa satupun yang tergerak membantunya, peristiwa ini menjadi diskusi menarik di Amerika, tentang perilaku altruisme, yang kemudian melahirkan kode pertolongan darurat 911.<sup>8</sup>

Sikap altruisme juga muncul, lantaran peristiwa empirik yang pernah dialami oleh setiap makhluk hidup, sehingga altruisme dipengaruhi oleh beberapa teori, yaitu: (1). Teori evolusi, dimana setiap makhluk hidup (*species*) mengalami proses seleksi alam secara ketat dalam mempertahankan garis keturunannya, sehingga diperlukan bantuan makhluk dalam proses tersebut. (2). Teori lingkungan, hasil penelitian menemukan kesimpulan bahwa lingkungan yang baik memiliki kontribusi besar dalam pembentukan karakter positif bagi perkembangan hidup manusia. (3). Teori norma sosial, hukum dalam kehidupan masyarakat ditentukan oleh nilai yang berkembang disana, termasuk sikap gemar membantu/menolong merupakan bentuk nilai yang tinggi dalam masyarakat. (4). Teori Penghargaan, sikap altruisme dilakukan tanpa keinginan adanya imbalan berupa pujian atau pemberian, tetapi dalam realitasnya bahwa perasaan kebahagiaan pasti akan dirasakan oleh seseorang setelah melakukan tindakan menolong/membantu orang lain.<sup>9</sup>

Perilaku prososial yang berakar dari sikap altruistik memiliki beragam bentuk dalam praktiknya. M.Hadori, merujuk pada pandangan Crisp dan Turner, menjelaskan bahwa terdapat berbagai jenis perilaku yang dapat digolongkan sebagai perilaku prososial. Di antara jenis-jenis tersebut adalah persahabatan, kedermawanan, pengorbanan, sikap berbagi, perilaku menolong, dan sikap kooperatif.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Isti Wahyu Kurnianingsih, "Cerita Kriminal: Kitty Genovese korban tragis yang jadi kasus paling terkenal dalam sejarah psikologi sosial," dalam <https://www.indonesiainsider.id/crimes/107813996637/cerita-kriminal-kitty-genovese-korban-tragis-yang-jadi-kasus-paling-terkenal-dalam-sejarah-psikologi-sosial>. Diakses pada 5 Februari 2025.

<sup>9</sup> Kevin Adrian, "Altruisme, Sikap Kepedulian Tinggi terhadap Orang Lain," dalam <https://www.alodokter.com/altruisme-sikap-kepedulian-tinggi-terhadap-orang-lain>. Diakses pada 5 Februari 2025.

<sup>10</sup> M. Hadori, "Perilaku Prososial (*Prosocial Behavior*); Telaah Konseptual Tentang Altruisme (*Altruism*) dalam Perspektif Psikologi," dalam *Jurnal Lisan Al-Hal*, Volume 8, No. 1, Juni 2014. Hal. 2

Sikap prososial, terutama perilaku membantu, sudah lama menjadi pusat perhatian para ahli psikologi sosial. Mereka tertarik untuk mencari tahu alasan mengapa seseorang atau sekelompok orang mau mengorbankan waktu, tenaga, dan harta mereka demi membantu orang lain. Banyak tindakan prososial tidak selalu bersifat altruistik, karena perilaku tersebut dapat berasal dari motivasi yang murni hingga tindakan yang dilandasi kepentingan pribadi atau ada rasa pamrih. Hubungan antar individu turut memengaruhi perilaku prososial ini, yang dapat tumbuh dari rasa suka, kewajiban, kepentingan pribadi, atau empati.<sup>11</sup>

Perilaku prososial (*social behavior*) merupakan bentuk implementasi dari altruisme yang terkadang dipengaruhi oleh faktor psikologis seseorang atau kondisi sosiologis yang melingkupinya. Dengan kata lain bahwa perilaku altruisme yang terdapat dalam diri seseorang pasti akan melahirkan perilaku prososial, tetapi tidak semua perilaku prososial itu dikategorikan sebagai sikap altruisme.

#### 4. Altruisme dalam Perspektif Tafsir Al-Qur'an

Istilah altruisme dalam konteks dunia modern sering dibahas dalam kajian psikologi sosial. Namun, kajian tentang altruisme dari perspektif Al-Qur'an masih tergolong jarang. Studi "konsep altruisme dalam perspektif Al-Qur'an", mencoba mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam ranah psikologi sosial. Konsep altruisme dalam perspektif Al-Qur'an ada yang melihat sebagai istilah-istilah seperti *al-Itsâr* dan *al-Ihsân*, dalam implementasinya seperti sikap menolong, bersedekah / berinfaq.<sup>12</sup>

Namun secara umum bahwa altruisme lebih dekat dengan istilah *al-itsâr*, berdasarkan firman Allah SWT Surat al-Hasyr/59:9. Merupakan ayat yang merekam fenomena penting kehidupan kaum Muhajirin dan Anshor yang tinggal bersama di Madinah. Ketika kaum Muhajirin tiba di Madinah, kaum Anshar dengan sukarela menawarkan tempat tinggal dan harta mereka,

---

<sup>11</sup> M. Hadori, "Perilaku Prososial (Prosocial Behavior); Telaah Konseptual Tentang Altruisme (Altruism) dalam Perspektif Psikologi," hal. 3

<sup>12</sup> Siti Fatimah, "Altruisme (*Al-Itsâr*) dalam Perspektif Al-Qur'an." dalam *Jurnal Mafatih*, Volume 1 Nomor 2, 2021, hal. 44.

bahkan mengutamakan kebutuhan saudaranya daripada kebutuhan dirinya sendiri.<sup>13</sup>

Ditinjau dari aspek bahasa, istilah *al-itsâr* merupakan bentuk mashdar (kata dasar) dari *آثَرَ يُؤَثِّرُ إِثْرًا* yang memiliki arti *At-Taqdîm* (mendahulukan), *al-Ikhtiyâr* (memilih), dan *Al-Ikhtishâsh* (mengkhususkan). Oleh karena itu, kalimat *آثَرُهُ إِثْرًا* berarti memilihnya dan mengutamakan.<sup>14</sup> Dalam kamus Al-Munawir disebutkan bahwa : ( الايثار : التفضيل ) artinya adalah “Pengutamaan atau hal yang lebih diutamakan”.<sup>15</sup>

Dalam Ensiklopedia Makna Tafsir, menjelaskan bahwa *al-itsâr* merupakan bentuk lain dari kata *الأثر* yang mengandung makna “bekas yang menunjukkan adanya sesuatu”. Sementara *al-itsâr* lebih dimaknai "mengutamakan" atau “mendahulukan” yang terambil dalam Surat al-Hasyr/59: 9. *ويؤثرون على أنفسهم ولو* ...*dan mereka lebih mendahulukan (orang-orang Muhajirin) atas individu mereka sendiri walaupun mereka membutuhkan (dari yang mereka berikan itu)*.<sup>16</sup>

Para Mufassir memberikan definisi tentang *al-itsâr* dalam penjelasan Surat al-Hasyr: 9, sebagai berikut:

a. Imam Ibnu Katsir

يَعْنِي: حَاجَةً، أَي: يَقْدِمُونَ الْمَحَاوِجَ عَلَى حَاجَةِ أَنْفُسِهِمْ، وَيَبْدَأُونَ بِالنَّاسِ قَبْلَهُمْ فِي حَالِ إِحْتِيَاجِهِمْ إِلَى ذَلِكَ

"Dengan kata lain, mereka lebih mengutamakan orang-orang yang memerlukan bantuan dibandingkan kebutuhan pribadi mereka. Bahkan, mereka mendahulukan kepentingan orang lain

<sup>13</sup> Farhad Muhammad dan Abdul Muhid “Altruisme Guru dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Dialog Islam dengan Realitas*, Vol. 7 No, 2 Juni 2022, hal. 333-334

<sup>14</sup> Majma' al-Lughah al-'Arabiyyah, *al-Mu'jam al-Wasîl*, Juz 1, Kairo: Maktabah Syurûq ad-Dauliah, 2004, hal. 5

<sup>15</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1984, hal. 7

<sup>16</sup> M. Dhuha Abdul Jabbar, *Ensiklopedia Makna Al-Qur'an Syarah Al-Fazhul Qur'an*, Bandung: Fitrah Rabbani, 2012, hal. 11

daripada diri mereka sendiri, meskipun sebenarnya mereka juga memerlukannya.”<sup>17</sup>

b. Imam Al-Qurthubi

الإِيثَارُ: هُوَ تَقْدِيمُ الْغَيْرِ عَلَى النَّفْسِ وَحُظُوظِهَا الدُّنْيَاوِيَّةِ، وَرَغْبَةٌ فِي الْحُظُوظِ الدِّينِيَّةِ. وَذَلِكَ يَنْشَأُ عَنِ قُوَّةِ الْيَقِينِ، وَتَوَكُّيدِ الْمَحَبَّةِ، وَالصَّبْرِ عَلَى الْمَشَقَّةِ.

*al-itsâr* ialah menempatkan kepentingan orang lain di atas diri sendiri dan menyerahkan keuntungan duniawi pribadi kepada orang lain, dengan harapan memperoleh kebahagiaan sebagaimana diajarkan dalam agama. Sikap ini berakar dari keyakinan yang mendalam, kasih yang tulus, serta ketabahan dalam menghadapi cobaan.<sup>18</sup>

c. Hamka

Dalam tafsir Al-Azhar, tidak spesifik Hamka mengungkap kata *al-itsâr* dalam tafsirnya, justru yang diangkat adalah sifat dan karakteristik kaum Anshor yang disanjung Allah SWT dalam Surat al-Hasyr:9, diterangkannya bahwa orang-orang Anshor, pembela dan penolong Rasul karena bersedia menampung saudaranya yang hijrah dalam kemiskinan. Dengan penuh rasa kasih sayang dan pengurbanan dan tidak ada keinginan atau iri hati sedikitpun dalam hati mereka terhadap harta yang telah dibagi Rasulullah Saw kepada kaum Muhajirin, dan mereka lebih mendahulukan kaum muhajirin dari kebutuhan mereka sendiri, sekalipun mereka dalam kesulitan.<sup>19</sup>

d. Quraish Shihab

Dalam tafsir Al-Mishbah, tentang Surat al-Hasyr:9, tidak secara khusus mengungkapkannya pemaknaan terhadap *al-itsâr*, tetapi ada beberapa kalimat sebagai sifat/karakteristik orang kaum anshor, seperti orang Anshor dengan kualitas keimanannya yang lebih dahulu mendiami kota Madinah, dengans sifat yang ditunjukkannya, yaitu dengan mendahulukan keperluan orang muhajirin, sekalipun

---

<sup>17</sup> Abdul Ghofar EM, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*, Bogor: Pustaka Imam As-Syafi'i, 2004, hal. 114

<sup>18</sup> M. Ibrahim Alhifnawi, *Terjemah Tafsir Al-Qurthubi Jilid 18*, Pustaka Azzam: Jakarta, 2007, hal. 272

<sup>19</sup> Hamka, *Tafsir Al-Azhar Jilid 9*, hal. 7260

juga mereka memiliki ( حاجة ) kebutuhan yang sama. Pada kalimat ( أتو ) *utu* / telah diberikan kepada mereka, hal ini mengindikasikan bahwa kaum Anshor itu tidak kecewa atau tidak memiliki sifat iri hati terhadap fasilitas yang diberikan kepada kaum Muhajirin yang merupakan keputusan Allah SWT dan Rasul-Nya, sekalipun mereka sesungguhnya memerlukan hal itu ( خاصة ) untuk kebutuhan hidup mereka.<sup>20</sup>

e. Wahbah az-Zuhaili

وَيُقَدِّمُونَ الْمُهَاجِرِينَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ مِنَ الْإِيثَارِ : وَهُوَ تَقْدِيمٌ مَصْلَحَةُ الْغَيْرِ عَلَى النَّفْسِ فِي أَعْرَاضِ الدُّنْيَا

“Sikap mendahulukan kebutuhan kaum Muhajirin atas kepentingan pribadi kaum Anshor disebut dengan *Al-Istar* yaitu mengutamakan, mendahulukan, dan memprioritaskan orang lain daripada kepentingan dan keinginan duniawi dirinya sendiri.”<sup>21</sup>

Mengacu pada penjelasan di atas, altruisme memiliki makna yang lebih dekat dengan *al-Itsâr*. Ini merujuk pada sikap dan perilaku yang mengutamakan, memprioritaskan, membantu, berkorban, dan beramal demi orang lain dengan tulus dan tanpa mengharapkan imbalan, semata-mata untuk memperoleh ridha Allah SWT. Dengan perilaku yang berasal dari individu-individu yang baik ini, altruisme dapat menjadi modal utama dalam membangun kehidupan sosial yang lebih baik di berbagai bidang, termasuk dalam pengelolaan tenaga kerja..

## 5. Potensi Penerapan *al-itsâr* dalam Model Manajemen Alih Daya (*Outsourcing*) di Indonesia

Penerapan prinsip altruisme dalam model manajemen alih daya (*outsourcing*) di Indonesia menyimpan potensi besar untuk memperbaiki kondisi hubungan kerja dan kesejahteraan pekerja *outsourcing*. *Outsourcing*, yang kerap disikapi negatif sebagai praktik yang merugikan dan eksploitatif terhadap buruh,

<sup>20</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera hati, 2000. hal 118

<sup>21</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsîr Al-Munîr Fi al-'AQîdah Wa al-Syari'ah Wa al-Manhaj - Juz 27-28*, Damaskus: Dar Al-Fikr: Ad-Dimasq, 2005, hal. 452

dapat dibangun ulang dengan landasan nilai altruisme, yakni sikap tulus untuk mengutamakan kesejahteraan orang lain tanpa mengharapkan keuntungan pribadi.

Secara konseptual, altruisme menuntut individu atau organisasi untuk bertindak demi kebaikan orang lain, meskipun hal tersebut berpotensi merugikan pihak pelaku. Andrew M. Colman, menegaskan bahwa altruisme adalah perilaku yang diarahkan untuk memberikan manfaat bagi orang lain, bahkan jika ada biaya atau risiko yang harus ditanggung sendiri.<sup>22</sup> Dalam konteks manajemen alih daya (*outsourcing*) di Indonesia, penerapan prinsip ini berarti perusahaan tidak sekedar fokus mengurangi biaya operasional, tetapi juga menjamin perlindungan, penghormatan hak, serta pengembangan kapasitas pekerja *outsourcing*. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian akses pendidikan dan pelatihan setara dengan karyawan tetap, jaminan kesejahteraan, serta perlindungan hukum yang memadai.

Manajemen alih daya (*Outsourcing*) dengan prinsip altruisme selaras dengan nilai-nilai Qur'ani (*al-itsâr*), yang mengajarkan untuk mengutamakan kebutuhan orang lain walaupun diri sendiri kekurangan, sebagaimana termuat dalam Surat al-Hasyr/59: 9,<sup>23</sup> dengan sikap treatikal kaum Anshor yang mendahulukan kaum Muhajirin meskipun mereka sendiri dalam kesulitan, menunjukkan sikap empati dan pengorbanan demi kebaikan bersama.<sup>24</sup> Dengan menanamkan nilai-nilai ini ke dalam praktik *outsourcing*, perusahaan di Indonesia dapat membangun hubungan industrial yang lebih manusiawi dan berkeadilan sosial, sekaligus meningkatkan loyalitas dan produktivitas pekerja yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi keberlanjutan bisnis.

Penerapan altruisme dalam manajemen alih daya (*outsourcing*) juga dapat menjawab kritik yang selama ini muncul terkait Undang-Undang Cipta Kerja, yang dianggap melemahkan perlindungan pekerja *outsourcing*. Konteks ini menuntut para pelaku bisnis dan regulator untuk mengadopsi pendekatan yang tidak hanya pragmatis secara ekonomi tetapi

---

<sup>22</sup> Andrew M. Colman, *A Dictionary of Psychology*, hal. 26

<sup>23</sup> Siti Fatimah, "Altruisme (Al-Itsar) dalam Perspektif Al-Qur'an," hal. 44.

<sup>24</sup> Abdul Ghofar EM, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 8, hal. 114.

juga bermatabat dan adil secara sosial.<sup>25</sup> Pendekatan berbasis altruisme akan memperkuat legitimasi sosial perusahaan dan meningkatkan reputasi, yang sangat penting dalam lanskap bisnis modern yang semakin mengedepankan aspek etika dan tanggung jawab sosial.

Secara praktis, altruisme dalam outsourcing dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk program kemanusiaan, seperti bantuan sosial bagi pekerja terdampak PHK, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, serta mekanisme dialog yang terbuka antara manajemen dan pekerja untuk menyampaikan aspirasi dan meningkatkan kondisi kerja.<sup>26</sup> Ini tidak hanya memperbaiki kondisi kerja tapi juga mendorong solidaritas sosial dan keseimbangan kekuatan dalam hubungan industrial.

Dengan demikian, potensi penerapan altruisme dalam manajemen alih daya di Indonesia bukan sekadar idealisme moral, melainkan strategi penting untuk menciptakan sistem kerja yang adil, produktif, dan berkelanjutan. Prinsip ini mendorong harmonisasi antara efisiensi ekonomi dan nilai kemanusiaan, sehingga mampu membawa perubahan positif bagi pekerja, perusahaan, dan masyarakat luas.

## B. Manajemen Alih Daya

Manajemen alih daya, yang lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*, merupakan praktik di mana perusahaan mengontrak sebagian atau seluruh kegiatan bisnis kepada pihak eksternal. Tujuan utama dari *outsourcing* adalah untuk meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, dan memungkinkan perusahaan untuk fokus pada keahlian inti mereka.<sup>27</sup>

Di Indonesia, aturan mengenai outsourcing mula-mula diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah ini kemudian diganti namanya menjadi "alih daya" dengan hadirnya UU Cipta Kerja yang diresmikan pada tahun 2020.

---

<sup>25</sup> Andika Dwi Yuliardi dan Imam Budi S, "Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia," dalam *Jurnal Gorontalo Law Review* 5, no. 1 (April 2022): 191–94.

<sup>26</sup> M. Hadori, "Perilaku Prosocial (Prosocial Behavior); Telaah Konseptual Tentang Altruisme (Altruism) dalam Perspektif Psikologi," hal. 2–3.

<sup>27</sup> Cardila Ladini, "Outsourcing Adalah Strategi Meningkatkan Efisiensi Perusahaan," dalam <https://mitracomm.com/outsourcing>. Diakses pada 10 Maret 2025.

Perubahan tersebut dilakukan untuk memberikan kejelasan terhadap definisi dan memperluas ruang lingkup kegiatan yang dapat dialihdayakan, termasuk pekerjaan inti (*core*) serta penunjang (*non-core*).

## 1. Definisi Manajemen & Alih daya

Manajemen Alih daya terdiri dari dua kata yang memiliki makna keterpaduan. Makna Kata “manajemen” sebagaimana disebutkan dalam kamus KBBI bahwa “manajemen/ma·na·je·men/ manajemen/n Man. Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yg telah ditentukan; Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.”<sup>28</sup> Definisi ini menggambarkan bahwa manajemen mencakup proses pengelolaan yang sistematis dan terstruktur, yang bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya (manusia, waktu, modal, dan informasi) dalam suatu organisasi atau institusi.

George R. Terry menguraikan bahwa manajemen adalah "sebuah proses yang berbeda, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, yang dilakukan untuk menetapkan dan mencapai sasaran dengan memanfaatkan orang serta sumber daya."<sup>29</sup> Pendekatan ini sejalan dengan metodologi ilmiah dalam ilmu manajemen yang menitikberatkan pada efektivitas—yakni pencapaian tujuan, serta efisiensi yang berfokus pada optimalisasi penggunaan sumber daya.

Sementara kata “Alih daya” diartikan sebagai: "pendelegasian pekerjaan kepada pihak ketiga yang dilakukan untuk mengefisienkan proses kerja."<sup>30</sup> Dalam *Dictionary of Business and Management*, disebutkan *outsourcing* adalah "*the contracting out of a company's non-core, non-revenue producing activities to specialists*". (Mengontrakkan aktivitas-aktivitas non-inti dan tidak menghasilkan pendapatan suatu perusahaan kepada spesialis).<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Departemen Pendidikan Nasional RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa 2008, hal 980

<sup>29</sup> G.R. Terry, *Principles of Management*, Illinois: R.D. Irwin, 1972, hlm. 4.

<sup>30</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kelima, Jakarta: Kemdikbud, 2016, hlm. 55.

<sup>31</sup> Noel Castree, et.al, *A Dictionary of Human Geography*, Oxford: Oxford University Press, 2013, hal: 357.

Dalam Ensiklopedia Ekonomi, Bisnis & Manajemen, kata “Alihdaya” diartikan sebagai strategi yang dilakukan perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatan operasional atau layanan kepada pihak luar agar perusahaan dapat lebih fokus pada kompetensi intinya.<sup>32</sup>

Dalam *Encyclopedia of Human Resource Management*, *Outsourcing* diartikan sebagai "sebuah proses di mana organisasi menyerahkan beberapa fungsi kepada pihak eksternal, dengan tujuan utama seperti memangkas biaya, mendapatkan akses ke keahlian khusus, atau meningkatkan kualitas layanan yang diberikan."<sup>33</sup>

Dari definisi ini terlihat bahwa “Alih daya” merupakan kalimat serapan bahasa Indonesia dari kata *Outsourcing*, yaitu pengalihan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga. Namun, istilah "Alih daya" mulai digunakan secara formal di Indonesia setelah pengesahan UU Cipta Kerja 2020 sebagai pengganti istilah *Outsourcing*. Kata *outsourcing* mengacu pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang telah diatur pada beberapa pasal seperti pasal 54, 65, dan 66. Sementara Alihdaya, istilah ini diperkenalkan dalam UU Cipta Kerja 2020 untuk menggantikan *outsourcing* dengan tujuan memberikan kesan yang lebih relevan dan terbaru.

Adapun pengertian “Manajemen Alih daya” dijelaskan beberapa pengertian, sebagai berikut:

- a. Menurut T. Hani Handoko dalam Kamus Manajemen, bahwa “Manajemen Alihdaya” merupakan bagian dari fungsi manajerial yang berkaitan dengan pengorganisasian dan pengendalian kegiatan yang dialihkan kepada pihak ketiga dengan kontrak tertentu, guna mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>34</sup>
- b. Veithzal Rivai menyebut bahwa “Manajemen Alih daya” adalah strategi manajerial dalam mengelola aktivitas tertentu dengan cara menyerahkan tanggung jawabnya kepada pihak

---

<sup>32</sup> Sofyan Assauri, *Manajemen Operasi dan Produksi*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2008, hlm. 245.

<sup>33</sup> William J. Rothwell, *et al*, *Encyclopedia of Human Resource Management*, Vol 2, San Francisco: Pfeiffer, 2012, hlm. 313

<sup>34</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2008, hlm. 112.

ketiga melalui kontrak jasa, agar organisasi dapat lebih fokus pada kompetensi intinya.<sup>35</sup>

- c. Dalam *A Dictionary of Human Resource Management*, Edmund Heery dan Mike Noon memberikan definisi mengenai "Manajemen Alihdaya" sebagai: "*the process of managing external contractors to perform business functions that are not part of the organization's core operations*" (yaitu, proses mengelola kontraktor eksternal agar melakukan fungsi bisnis yang tidak termasuk dalam operasi inti organisasi).<sup>36</sup> Tujuannya sering kali untuk meningkatkan efisiensi biaya dan mengakses keahlian khusus.
- d. Dalam buku *Business: The Ultimate Resource*, bahwa "Manajemen Alihdaya" adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pemantauan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak luar (vendor) untuk menyediakan layanan atau produk tertentu yang sebelumnya dilakukan secara internal.<sup>37</sup>

Dari beberapa definisi ini, bisa diambil kesimpulan bahwa "Manajemen Alih daya" adalah aktivitas manajerial yang dijalankan pihak vendor (pihak ketiga) dalam pengelolaan pekerjaan bukan inti (*non core bussines*), yang melibatkan sumberdaya dengan perjanjian kontrak tertentu, sebagai upaya efektifitas kerja dan efisiensi biaya.

## 2. Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 muncul dari berbagai perubahan dalam sistem tenaga kerja di Indonesia. Sebelum masa reformasi, ada sejumlah peraturan yang mendudukkan pekerja pada posisi yang kurang adil. Lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 diharapkan mampu memastikan perlindungan dan jaminan untuk tenaga kerja, melaksanakan instrumen-instrumen internasional terkait hak-hak pekerja yang sudah

---

<sup>35</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, hlm. 382.

<sup>36</sup> Edmund Heery dan Mike Noon, *A Dictionary of Human Resource Management*, Oxford: Oxford University Press, 2008, hlm. 212-213

<sup>37</sup> Bloomsbury Publishing, *Business: The Ultimate Resource*, London: A&C Black, 2011, hlm. 627.

diratifikasi, serta menghormati Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM).<sup>38</sup>

Dalam catatan sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat sejumlah peraturan dengan kedudukan setara Undang-Undang yang secara khusus mengatur ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Peraturan Tahun 1887 yang mengatur pengerahan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri (Staatsblad Tahun 1887 No.8).
- b. Peraturan yang diterbitkan pada 17 Desember 1925 mengenai pembatasan kerja anak dan kerja malam bagi perempuan (Staatsblad Tahun 1925 No. 647).
- c. Peraturan Tahun 1926 tentang kerja anak-anak dan remaja di kapal (Staatsblad Tahun 1926 No.87).
- d. Peraturan yang dikeluarkan pada 4 Mei 1936 mengenai pencarian calon pekerja (Staatsblad Tahun 1936 No. 2018).
- e. Peraturan tentang pemulangan tenaga kerja yang diterima atau ditempatkan dari luar negeri (Staatsblad Tahun 1939 No. 545).
- f. Peraturan Nomor 9 Tahun 1949 tentang pembatasan kerja anak-anak (Staatsblad Tahun 1949 No. 8).
- g. UU Nomor 1 Tahun 1951 yang menyatakan berlaku Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 di seluruh Indonesia.
- h. UU Nomor 21 Tahun 1954 mengenai perjanjian kerja antara serikat buruh dan majikan.
- i. UU Nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing.
- j. UU No. 8 Tahun 1961 tentang wajib kerja bagi sarjana.
- k. UU No. 7 PNPS Tahun 1963 tentang pencegahan pemogokan dan/atau penguncian perusahaan, jawatan, atau lembaga vital.
- l. UU Nomor 14 Tahun 1969 yang memuat ketentuan dasar mengenai tenaga kerja.
- m. UU Nomor 25 Tahun 1997 mengenai ketenagakerjaan.
- n. UU Nomor 11 Tahun 1998 yang memodifikasi keberlakuan UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan.
- o. UU Nomor 28 Tahun 2000 menetapkan Perpu Nomor 3 Tahun 2000 yang mengubah UU Nomor 11 Tahun 1998

---

<sup>38</sup>Niru Anita Sinaga, *at.al*, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia," dalam *Journal Teknologi Industri Universitas Suryadarma*. Vol VI, Jakarta 2017. Hal. 57.

terkait perubahan keberlakuan UU Nomor 25 Tahun 1997 menjadi Undang-Undang.<sup>39</sup>

Sementara lahirnya UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 diinspirasi adanya keinginan reformasi dibidang ekonomi pasca jatuhnya rezim orde baru, yang dipandang banyak pihak telah dikuasai oleh segelintir elit kekuasaan, sehingga kemajuan dan hasil pembangun tidak terdistribusi secara merata, hanya berputar pada golongan tertentu. Reformasi ekonomi mengamanahkan untuk membuat seperangkat aturan perundang-undangan yang mengayomi semua pihak berlandaskan kemajuan ekonomi bersama, termasuk di dalamnya tentang peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Reformasi ekonomi yang terjadi saat itu mendorong pemerintah untuk menciptakan regulasi yang lebih adil dan transparan dalam hubungan industrial. Hal ini mencakup pengakuan atas hak-hak pekerja dan perlunya penyediaan lapangan kerja yang memadai sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas hidup Masyarakat.<sup>40</sup>

Secara substantif dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 ini, memuat berapa ketentuan, meliputi:

- a. Landasan, asas, dan tujuan pambanunan ketenagakerjaan yang berfokus pada perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja.
- b. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan ketenagakerjaan di indonesia.
- c. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja termasuk hak-hak dasar seperti hak untuk berorganisasi dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Pelatihan kerja yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas pekerja dan meningkatkan kesempatan kerja.

---

<sup>39</sup> Daud Silalahi & Lawencon Associates (DSLAL), "UU Ketenagakerjaan: Sejarah & Perkembangannya di Indonesia," dalam <https://www.dslalawfirm.com/id/sejarah-undang-undang-ketenagakerjaan/>. Diakses pada 10 Maret 2025

<sup>40</sup> Novia Media Utami, "UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan," dalam <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan/>. Diakses pada 10 Maret 2025.

- e. Pelayanan penempatan tenaga kerja yang berfungsi untuk membantu pekerja dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.
- f. Penggunaan tenaga kerja asing yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pekerja di Indonesia.
- g. Pembinaan hubungan industrial yang berfungsi untuk meningkatkan kesadaran dan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.
- h. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pekerja di Indonesia.
- i. Perlindungan bagi pekerja termasuk hak-hak dasar seperti hak untuk berorganisasi dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- j. Pengawasan ketenagakerjaan yang berfungsi untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia.<sup>41</sup>

Pada intinya, pemerintah Indonesia telah merancang berbagai instrumen untuk melindungi serta mengatur ketenagakerjaan agar tidak merugikan siapapun. Pada Pasal 4 disebutkan bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan dan memberdayakan tenaga kerja dengan cara yang optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan baik di tingkat nasional maupun daerah, serta memastikan pemerataan kesempatan kerja.
- c. Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam upaya meningkatkan kesejahteraan mereka serta keluarganya.<sup>42</sup>

Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 tidak hanya menjadi instrumen hukum tetapi juga simbol komitmen negara untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi bagi semua warga negara, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, sekalipun dalam perjalannya

---

<sup>41</sup> Daud Silalahi & Lawencon Associates (DSLTA), “Sejarah Undang-undang ketenakerjaan,” pada 10 Maret 2025.

<sup>42</sup> Gaji.id, “Tujuan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” dalam <https://www.gaji.id/id/2019/04/13/tujuan-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>. Diakses pada 10 Maret 2025.

banyak ditemukan penyimpangan, akibat dari penfasiran yang keliru dalam memahami aturan tersebut.

### 3. Sejarah Lahirnya Manajemen Alih Daya (*Outsourcing*) di Indonesia

Pasca diterbitkannya UU ketenagakerja No. 13 tahun 2003 pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarnoputri, terdapat istilah pengalihan sebagian pekerjaan kepada pihak eksternal (vendor) yang kemudian diistilahkan dengan *outsourcing*, sekalipun tidak secara eksplisit tertuang dalam Undang-undang tersebut. Sejarah ini bisa kita telusuri sebagai berikut:

#### a. Masa Awal Pasca Kemerdekaan Hingga 1990-an

Setelah Indonesia merdeka, sistem kerja kontrak dan *outsourcing* yang sebelumnya digunakan pada masa kolonial Belanda tidak lagi diterapkan secara luas. Manajemen *outsourcing* ini sempat hilang dari praktik ketenagakerjaan nasional hingga muncul kembali pada era 1990-an. Kebangkitan praktik *outsourcing* pada masa ini dipengaruhi oleh pandangan bahwa manajemen *outsourcing* tersebut dapat mendukung ekonomi pasar bebas dan efisiensi perusahaan.<sup>43</sup>

#### b. Krisis Ekonomi 1998 dan Lahirnya Regulasi *Outsourcing*

Krisis ekonomi 1998 menyebabkan lonjakan pengangguran di Indonesia. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah mulai mempertimbangkan regulasi *outsourcing* sebagai solusi penyerapan tenaga kerja. Urgensi pengaturan *outsourcing* semakin meningkat, sehingga pada tahun 2003, Presiden Megawati Soekarnoputri menandatangani Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini menjadi tonggak awal pengaturan sistem *outsourcing* secara formal di Indonesia, meskipun penerapannya dibatasi hanya untuk sektor tertentu yang diatur lebih lanjut melalui peraturan menteri.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Fakhriansah, CNBC Indonesia, “Kerja Kontrak Outsourcing: Dulu Belanda, Dilanjutkan Megawati,” dalam <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230102151446-4-402128/kerja-kontrak-outsourcing-dulu-belanda-dilanjutkan-megawati>. Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>44</sup> Merdeka.Com, Opini, “Asal Mula Outsourcing di Indonesia, Ternyata Sudah Ada Sejak Kolonial Belanda,” dalam <https://www.merdeka.com/uang/asal-mula-outsourcing-di-indonesia-ternyata-sudah-ada-sejak-kolonial-belanda-12854-mvk.html>. Diakses pada 14 Mei 2025.

c. Perkembangan Regulasi Lanjutan

Setelah diberlakukannya UU No. 13/2003, aturan mengenai outsourcing terus mengalami berbagai perubahan dan penyempurnaan, di antaranya adalah: 1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 yang mengatur mengenai Syarat-Syarat Pengalihan Sebagian Pelaksanaan Tugas kepada Perusahaan Lain; 2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang membahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Jam Kerja dan Masa Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, dengan fokus pada ketentuan tentang kontrak kerja serta hak-hak pekerja outsourcing.<sup>45</sup>

d. Era Reformasi dan Perubahan Melalui UU Cipta Kerja

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo (Jokowi), terjadi perubahan signifikan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). UU ini mengubah dan menghapus beberapa pasal dalam UU No. 13/2003, termasuk pasal-pasal yang menjadi dasar hukum outsourcing (Pasal 64 dan 65). Namun, pengaturan outsourcing tetap diakomodasi melalui perubahan pada Pasal 66, yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerja, baik berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>46</sup>

e. Perpu Cipta Kerja dan Penguatan Sistem *Outsourcing*

Setelah UU Cipta Kerja dianggap inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Cipta Kerja di penghujung 2022. Dengan Perpu ini, sistem outsourcing diaktifkan kembali dengan ketentuan yang diperbarui, termasuk pada Pasal 64 yang kini menegaskan bahwa perusahaan dapat mengalihkan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain melalui perjanjian alih daya yang harus ditulis secara formal. Jenis pekerjaan yang bisa

---

<sup>45</sup> Nugroho Habibi, *et.al.* “Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan,” dalam *Journal of Social Movements*, Vol. 1, No. 1, January 2024, hal. 91

<sup>46</sup> Melynda Dwi P, “Mengenal Sistem Kerja Outsourcing yang Dihidupkan Jokowi lewat Perpu-Perpu Cipta Kerja.” dalam <https://www.tempo.co/ekonomi/mengenal-sistem-kerja-outsourcing-yang-dihidupkan-jokowi-lewat-perpu-cipta-kerja-231442>. Diakses pada 14 Mei 2025.

dialihdayakan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.<sup>47</sup>

### C. Kebijakan Pemerintah

Tidak sering kita mendengar soal kebijakan pemerintah yang terkadang tidak populis tetapi membawa banyak kemajuan dan perubahan besar di masyarakat, tetapi ada kebijakan yang terkesan populis atau pro rakyat tetapi justru menuai kecaman bahkan terancam banyak masalah, termasuk kebijakan yang yang di dalamnya mengatur peraturan ketenagakerjaan sebagaimana tertuang dalam Undang-undang sapu jagat (*omnibus law*).

#### 1. Definisi Kebijakan Pemerintah

Berdasarkan definisi, "kebijakan" mengacu kepada kepandaian, kemahiran, atau kebijaksanaan. Ini juga merujuk pada serangkaian konsep dan prinsip yang menjadi panduan dasar dan garis besar dalam merencanakan pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak terkait pemerintahan, organisasi, dan lain-lain..<sup>48</sup> Kebijakan yang diambil oleh pemerintah pada dasarnya adalah kebijakan yang ditujukan untuk masyarakat umum, yaitu "segmen ekonomi yang dioperasikan oleh suatu negara atau pemerintahan, mencakup pemerintah pusat, pemerintah daerah, organisasi pemerintah, serta masyarakat yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap suatu bangsa, negara, atau komunitas".<sup>49</sup>

Secara umum, kebijakan pemerintah diartikan sebagai serangkaian tindakan yang dipilih dan dialokasikan secara sah oleh pemerintah atau negara kepada seluruh warga masyarakat untuk menyelesaikan persoalan yang ada dengan tujuan mencapai sasaran tertentu demi kemaslahatan masyarakat luas. Pengertian ini menyoroti bahwa kebijakan pemerintah adalah keputusan yang diambil oleh lembaga-lembaga dengan wewenang politik, hukum, dan finansial, serta memberikan

---

<sup>47</sup> Melynda Dwi P, "Mengenal Sistem Kerja Outsourcing yang Dihidupkan Jokowi lewat Perpu-Perpu Cipta Kerja." Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>48</sup> Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Kamus Bahasa Indonesia, hal 198

<sup>49</sup> Wikipedia Ensiklopedia bebas, tentang "kebijakan Pemerintah", dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan>. Diakses pada 12 Mei 2025.

dampak kepada banyak orang, bukan sekadar individu atau kelompok kecil.<sup>50</sup>

Dengan demikian, kebijakan pemerintah selalu berupa pilihan strategis yang mengikat dan bertujuan menyelesaikan masalah publik, berupa seperangkat keputusan atau tindakan yang diambil oleh lembaga eksekutif, legislatif, atau institusi negara lainnya untuk mengatur, mengarahkan, dan mempengaruhi kehidupan publik serta mencapai tujuan tertentu dalam tata kelola negara.

Dalam ranah ketenagakerjaan, kebijakan pemerintah mencakup perlindungan hak pekerja, pengaturan sistem upah, waktu kerja, serta perjanjian kerja jangka pendek maupun alih daya. Kebijakan ini juga menyangkut intervensi negara dalam menyusun regulasi sistem jaminan sosial ketenagakerjaan seperti kebijakan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

## 2. Mekanisme Pengambilan Kebijakan

Pengambilan keputusan dalam kebijakan publik umumnya melibatkan proses yang sistematis: identifikasi masalah, perumusan alternatif kebijakan, pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan evaluasi. Di Indonesia, kementerian teknis menyusun rancangan regulasi (RUU/RPP), lalu dibahas bersama DPR dan disahkan menjadi undang-undang. Namun dalam kasus seperti UU Cipta Kerja, proses ini banyak menuai kritik karena dianggap terburu-buru dan minim partisipasi masyarakat sipil.<sup>51</sup>

Dalam mekanisme pengambilan kebijakan publik pada umumnya melalui beberapa tahapan utama, yaitu: (1). Penyusunan Agenda: Identifikasi dan penetapan masalah masuk agenda kebijakan publik. (2). Formulasi Kebijakan: mencari alternatif solusi terbaik melalui analisis dan perumusan kebijakan. (3). Legitimasi Kebijakan: Persetujuan lembaga legislatif atau eksekutif. (4). Implementasi Kebijakan: oleh instansi terkait sesuai dengan ketentuan yang telah disahkan. (5) Evaluasi Kebijakan: Penilaian pelaksanaan kebijakan untuk

---

<sup>50</sup> Universitas Pattimura, "Bahan Ajar Fisip Prodi Ilmu pemerintahan," dalam <https://adm.fisip.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/10/Bahan-Ajar-Kebijakan-Pemerintahan>. Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>51</sup> Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Rajawali Press, 2006, hal. 217.

mengetahui efektivitas dan dampaknya untuk kebijakans selanjutnya.<sup>52</sup>

Setiap tahapan melibatkan berbagai aktor, seperti politisi, institusi pemerintah, kelompok kepentingan, dan masyarakat, serta membutuhkan data, analisis, dan konsultasi publik agar kebijakan yang dihasilkan tepat sasaran.

### 3. Pandangan Ulama Tentang Kebijakan Pemerintah dalam Penetapan UU Cipta Kerja

Pandangan para ulama terhadap kebijakan pemerintah, khususnya dalam penetapan UU Cipta Kerja, mencerminkan evaluasi mendalam atas prinsip-prinsip keadilan sosial dan moral dalam Islam. Dalam prinsip ajaran Islam bahwa pemerintah atau pemimpin memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan publik (*siyâsah syar'iyah*) sepanjang kebijakan itu sejalan dengan maqashid syariah dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Al-Qur'an, hadits, dan kaidah fiqh.<sup>53</sup>

Tentang mengambil Keputusan hukum, Allah SWT berfirman

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 ﴿٥٨﴾ (النساء: 4/58)

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisâ/4:58)*

Berkaitan dengan ayat ini, Wahbah az-Zuhaili mengingatkan pentingnya nilai *al-'Adl* (keadilan) dalam setiap kebijakan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Dalam *Tafsir al-Munir*, beliau menjelaskan bahwa hukum yang merugikan golongan rentan adalah bentuk penyimpangan dari keadilan yang dituntut syariat.<sup>54</sup> Oleh karena itu, ayat ini menjadi dasar bahwa penetapan hukum (termasuk legislasi) wajib

---

<sup>52</sup> Kementerian Lingkungan Hidup RI, "Modul Kebijakan Kehutanan," dalam [https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod\\_resource/content/1/tahapan\\_pembuatan\\_kebijakan.html](https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod_resource/content/1/tahapan_pembuatan_kebijakan.html). Diakses pada 14 Mei 2025

<sup>53</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jilid 1, Beirut: Dar al-Fikr, 1985, hal. 24

<sup>54</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir al-Munir*, Jilid 3, Damaskus: Dar al-Fikr, 1991, hal. 130-131.

mempertimbangkan keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, apalagi kelompok lemah seperti kaum pekerja.

Seorang pemimpin yang memiliki otoritas kebijakan akan diminta pertanggung jawaban terhadap kebijakan yang diambilnya, sehingga hal ini mendapat perhatian khusus oleh Nabi Muhammad SAW dalam sabdanya:

حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ حَدَّثَنِي مَالِكٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْإِمَامُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَعَبْدُ الرَّجُلِ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلكُمْ رَاعٍ وَكُلكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخاري في الكتاب الحكم: 6605)

*Ismail menceritakan kepada kami, Malik menyampaikan kepadaku dari Abdullah bin Dinar bersumber dari Abdullah bin Umar radiallahu 'anhuma bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Pahamilah bahwa setiap dari kalian bertugas sebagai pemimpin, dan tiap-tiap dari kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinya. Seorang pemimpin yang mengatur rakyat akan diminta pertanggungjawaban atas mereka, tiap kepala keluarga bertugas sebagai pemimpin bagi anggota keluarganya dan dia akan diminta pertanggungjawaban atas mereka. Sedangkan seorang istri bertindak sebagai pemimpin untuk keluarga rumah tangga suaminya dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai tanggung jawab atas mereka. Demikian juga seorang budak memiliki tanggung jawab atas harta milik tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Ketahuilah, masing-masing dari kalian memiliki tanggung jawab atas yang dipimpinya." (HR. Bukhari no. 893).<sup>55</sup>*

Di dalam fiqih Islam, ada sebuah kaidah umum yang berbunyi: "تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنُوطٌ بِالْمَصْلَاحَةِ" (Tindakan atau kebijakan seorang imam (pemimpin) terhadap rakyatnya harus bergantung pada kemaslahatan.<sup>56</sup> Jika suatu kebijakan menimbulkan kerusakan (*mafsadah*) yang lebih besar dari

<sup>55</sup> Muḥammad ibn Ismā'īl al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, Kitāb al-Jumu'ah, Bāb al-Imām Ra'in*, no. 893, Juz 1, Beirut: Dār Ibn Kathīr, 2002, hal. 338.

<sup>56</sup> Al-Suyuthi, *al-Asybah wa al-Nazha'ir*, Beirut: Dar al-Kutub, hlm. 123.

manfaatnya (*masalah*), maka kebijakan itu harus direvisi atau dibatalkan.<sup>57</sup>

Ulama kontemporer seperti Dr. Yusuf al-Qaradawi juga menekankan pentingnya keadilan sosial dalam kebijakan ekonomi. Dalam fatwa-fatwanya, ia sering menekankan bahwa hukum-hukum ekonomi dalam Islam harus berlandaskan pada nilai *rahmah* (kasih sayang), keadilan distribusi, dan perlindungan terhadap kelompok lemah.<sup>58</sup>

Organisasi Islam di Indonesia juga mengkritisi tentang kebijakan pemerintah yang mengesahkan UU Cipta Kerja ini, diantaranya:

- a. Nahdlatul Ulama (NU) melalui PBNU, menyatakan bahwa UU Cipta Kerja dimaksudkan untuk menciptakan lapangan kerja dan memperbaiki iklim investasi, yang secara prinsip sejalan dengan tujuan kemaslahatan umat. Namun, PBNU menyayangkan proses legislasi yang terburu-buru, tertutup, dan kurang melibatkan aspirasi publik sehingga menimbulkan resistensi sosial yang besar. PBNU menilai bahwa niat baik membuka lapangan kerja tidak boleh mengorbankan hak-hak dasar rakyat kecil, termasuk buruh dan petani, serta menolak komersialisasi pendidikan yang diatur dalam UU tersebut.<sup>59</sup>
- b. Majelis Ulama Indonesia (MUI) secara tegas menolak UU Cipta Kerja karena dianggap lebih menguntungkan pengusaha dan investor dibandingkan pekerja dan masyarakat kecil. MUI mengkritik bahwa proses pembentukan undang-undang ini tidak melibatkan partisipasi ormas Islam dan masyarakat luas, sehingga bertentangan dengan prinsip musyawarah dan keadilan dalam Islam.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> As-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shari'ah*, Jilid 3, Kairo: Dar Ibn Affan, 1996, hal. 53

<sup>58</sup> Yusuf al-Qaradawi, *Fatwa-fatwa Komtemporer*, Jilid 1, Jakarta: Gema Insani Pres, 1998, hal. 741-751.

<sup>59</sup> NU Online, "Kaleidoskop 2020: Kontroversi Pengesahan UU Cipta Kerja," dalam <https://www.nu.or.id/nasional/kaleidoskop-2020-kontroversi-pengesahan-uu-cipta-kerja-SowsY>. Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>60</sup> Kompas News. "MUI Sayangkan Pemerintah dan DPR Tak Dengarkan Pendapat Ormas Islam yang Tolak UU Cipta Kerja," dalam <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/09/08564571/mui-sayangkan-pemerintah-dan-dpr-tak-dengarkan-pendapat-ormas-islam-yang>, Diakses pada 14 Mei 2025.

- c. Konfederasi Serikat Buruh Muslimin Indonesia (K-Sarbumusi) yang berada di bawah naungan NU juga mengkritik UU ini karena dianggap merugikan buruh dan pekerja, menindas rakyat kecil, dan memperlemah perlindungan sosial.<sup>61</sup>

UU Cipta Kerja yang memuat ketentuan fleksibilitas tentang hubungan kerja, penghapusan pembatasan outsourcing, dan pengurangan hak pesangon, dinilai oleh sebagian ulama sebagai kebijakan yang perlu ditinjau ulang secara syar'i karena berpotensi menyalahi prinsip perlindungan terhadap *mustadh'afin* (yang dilemahkan).<sup>62</sup> Oleh karena itu, pemimpin yang adil harus menghindari legislasi yang cenderung eksploitatif dan tidak berpihak pada keseimbangan sosial.

Secara moral dan sosial, ulama menilai bahwa kebijakan pemerintah dalam menetapkan UU Cipta Kerja harus berlandaskan prinsip keadilan, kemaslahatan, dan tidak menimbulkan kerugian besar bagi masyarakat, terutama kelompok rentan. Meskipun UU ini bertujuan membuka lapangan kerja dan memperbaiki ekonomi, proses legislasi yang terburu-buru dan kurang partisipatif dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam tentang musyawarah dan keadilan sosial. Sehingga banyak Ulama dan organisasi Islam mengkritik UU Cipta Kerja ini dan mendorong penyelesaian melalui jalur konstitusional demi menjaga kemaslahatan umat dan keadilan sosial.

Oleh karena itu, penting untuk melihat lebih dekat nilai kemanusiaan dan keadilan dalam kebijakan ini, sehingga benar-benar sikap altruisme Qur'anik terimplementasikan dalam UU Cipta Kerja khususnya pada kluster ketenagakerjaan.

#### **D. Undang-Undang Cipta Kerja**

UU Cipta Kerja merupakan produk hukum yang mengatur semua peraturan yang berkaitan dengan kebijakan ekonomi di Indonesia, yang sejak awal pembahasan sampai pengesahan menjadi polemik yang tidak kunjung selesai sampai saat ini, tentu menjadi perbincangan semua kalangan, paling tidak kita akan melihat lebih

---

<sup>61</sup> NU Online, "Kaleidoskop 2020: Kontroversi Pengesahan UU Cipta Kerja," Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>62</sup> Aye Sudarto, "Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam dan UU No 13 Tahun 2003," dalam *Jurnal Nizham*, Vol. 07, No. 01, 2019. hlm. 6–9.

dekat, bagaimana histori kebijakan pemerintah tentang UU Cipta kerja ini, substansinya dan nilai manfaat dari legislasi bagi kepentingan Indonesia secara luas.

### 1. **Histori Kebijakan Pemerintah Tentang UU Cipta Kerja**

UU Cipta Kerja yang disahkan pada tahun 2020, bermula dari pidato Presiden Joko Widodo pada pelantikan periode kedua, 20 Oktober 2019, yang menegaskan perlunya *omnibus law* untuk mempercepat penciptaan lapangan kerja dan mendorong investasi. Pemerintah kemudian menyusun draf RUU Cipta Kerja dan menyerahkannya ke DPR pada 12 Februari 2020. Proses pembahasan berlangsung intensif, melibatkan 64 kali rapat di Panitia Kerja (Panja) DPR RI, hingga akhirnya disahkan dalam Rapat Paripurna DPR pada 5 Oktober 2020 dan diundangkan pada 2 November 2020.<sup>63</sup>

UU Cipta Kerja ini menggunakan model *omnibus law*, dengan merevisi 79 undang-undang sekaligus, dan mencakup sepuluh klaster kebijakan, termasuk ketenagakerjaan, investasi, UMKM, perizinan, hingga pengadaan tanah. Proses pengesahan berlangsung relatif cepat dan menuai protes luas dari masyarakat sipil, serikat pekerja, serta kelompok lingkungan hidup yang menilai prosesnya kurang partisipatif dan substansinya lebih menguntungkan pemodal.<sup>64</sup> Kebijakan pemerintah dalam penetapan UU Cipta Kerja ini dilandasi oleh 2 kebijakan yakni kebijakan Politik dan Ekonomi, yaitu:

#### a. Kebijakan Politik:

Pemerintah ingin mempercepat reformasi regulasi yang selama ini dinilai rumit, tumpang tindih, dan menghambat investasi serta penciptaan lapangan kerja. Dan secara politik, pemerintah berupaya menunjukkan komitmen pada agenda pembangunan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, sekaligus merespons tekanan

---

<sup>63</sup> Jeanne Anggun, UU Cipta Kerja sebagai Stimulus Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Nasional.”, dalam <https://setkab.go.id/uu-cipta-kerja-sebagai-stimulus-pendorong-pertumbuhan-ekonomi-nasional-part-1>. Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>64</sup> Sri Wiyanti Eddyono, Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dalam <https://rispub.law.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1>. Diakses pada 14 Mei 2025.

akibat perlambatan ekonomi global dan dampak pandemi COVID-19.<sup>65</sup>

b. Kebijakan Ekonomi:

UU Cipta Kerja dirancang sebagai stimulus untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional di tengah kontraksi ekonomi akibat pandemi. Tujuan utamanya adalah menyederhanakan birokrasi, mempercepat perizinan, dan meningkatkan daya saing investasi Indonesia agar mampu menarik investor asing dan domestik. Diharapkan, kemudahan berusaha dan investasi akan membuka lapangan kerja baru, mengurangi pengangguran, serta memperkuat UMKM sebagai tulang punggung ekonomi nasional.<sup>66</sup>

Dari kebijakan yang diambil pemerintah, pasti memiliki dampak sebagai konsekuensi dari kebijakan tersebut. Merujuk dari berbagai sumber yang mencermati adanya kebijakan pemerintah tentang lahirnya UU Cipta Kerja ini, dapat dipetakan dampaknya, antara lain:

a. Dampak Positif

- 1) Peningkatan investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, terjadi karena proses perizinan usaha kini lebih cepat dan mudah..
- 2) Membuka lebih banyak lapangan kerja baru, menurunkan tingkat pengangguran, dan mempercepat pertumbuhan ekonomi nasional
- 3) Mempermudah pengembangan UMKM dan startup melalui penyederhanaan regulasi dan insentif usaha
- 4) Penyederhanaan birokrasi dan penguatan sistem perizinan terintegrasi (OSS), sehingga meningkatkan efisiensi usaha.<sup>67</sup>

b. Dampak Negatif

---

<sup>65</sup> Richard C. Paddock, "Indonesia's Parliament Approves Jobs Bill, Despite Labor and Environmental Fears," dalam <https://www.nytimes.com/2020/10/05/world/asia/indonesia-stimulus-bill-strike.html>, Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>66</sup> Jeanne Anggun YB, "UU Cipta Kerja sebagai Stimulus Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Nasional." Diakses pada 14 Mei 2025

<sup>67</sup> Alfi Pratama, Neraca, "Dampak Positif UU Ciptaker terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional", dalam <https://www.neraca.co.id/article/205824/dampak-positif-uu-ciptaker-terhadap-pertumbuhan-ekonomi-nasional>. Diakses pada 12 Mei 2025.

- 1) Kritik keras dari serikat pekerja dan kelompok masyarakat sipil karena dianggap mengurangi perlindungan buruh dan hak-hak pekerja
- 2) Proses penyusunan dan pengesahan dinilai kurang partisipatif dan terburu-buru, sehingga memicu aksi protes dan ketidakpuasan publik
- 3) Dikhawatirkan memperlemah perlindungan lingkungan akibat pelanggaran syarat perizinan bagi usaha kecil dan menengah
- 4) Dikhawatirkan memperkuat dominasi pemodal besar (oligarki) dan mengurangi ruang hidup masyarakat adat serta kelompok rentan.<sup>68</sup>

Secara umum, UU Cipta Kerja membawa terobosan dalam reformasi regulasi ekonomi Indonesia, namun juga menimbulkan kontroversi dan tantangan dalam implementasinya, khususnya dalam aspek perlindungan tenaga kerja dan lingkungan. Sehingga UU Cipta Kerja dinilai banyak kalangan sebagai produk kebijakan yang ambisius dengan landasan politik yang kuat dan motivasi ekonomi yang agresif. Namun, kebijakan desain yang meminimalkan partisipasi dan pengabaian terhadap aspirasi kelompok rentan seperti buruh, telah menimbulkan ketegangan sosial dan hukum yang cukup serius.

Terlepas dari silang pendapat yang menyertai lahirnya UU Cipta Kerja ini, maka sangat beralasan untuk mengkritisi kebijakan yang sudah diundangkan ini, dengan melihat secara lebih dekat substansi UU Cipta Kerja ini dan perubahan yang tertuang di dalamnya, khususnya Klaster ketenagakerjaan yang menjadi obyek pembahasan utama dalam penelitian ini.

## 2. UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Sebagaimana dipahami bahwa UU Cipta Kerja khususnya Klaster ketenagakerjaan merupakan revisi dari UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan model *omnibus law* dengan tujuan menyederhanakan birokrasi, maka dipastikan banyak pasal yang dihapus, dirubah atau mungkin diperbaharui.

---

<sup>68</sup> Ayomi Amindoni, "UU Cipta Kerja: Kesalahan 'fatal' pasal-pasal Omnibus Law akibat 'proses legislasi ugal-ugalan', apakah UU layak dibatalkan?" dalam <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54768000>. Diakses pada 12 Mei 2025.

- a. Perubahan, Penghapusan dan Penambahan Pasal dalam UU Cipta Kerja Klaster Ketengakerjaan

Klaster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menambah sejumlah pasal dalam beberapa undang-undang terkait ketenagakerjaan, yang sebelumnya tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, diantaranya ada 31 pasal diubah, 29 pasal dihapus dan 13 pasal baru disisipkan, sebagai berikut:

- 1) Contoh Pasal yang Diubah:

Contoh perubahannya terdapat pada Pasal 42: Penggunaan TKA menjadi hanya RPTKA). Pasal 56, 59: tentang PKWT, perubahan pada Jangka waktu diperpanjang, peralihan ke PKWTT hanya untuk pelanggaran jenis pekerjaan. Pasal 65, 66, tentang Outsourcing, penghapusan pembatasan jenis pekerjaan, kini bisa untuk semua jenis kegiatan. Pasal 79, Waktu kerja dan istirahat: perubahan pada ketentuan istirahat mingguan dan tahunan. Pasal 88, 92, Pengupahan: struktur dan skala upah, penghapusan upah minimum sektoral. Pasal 151-155, PHK prosedur dan hak-hak pekerja diperbarui dan dipertegas.<sup>69</sup>

- 2) Contoh Pasal yang Dihapus

Pasal 64: Penghapusan pembatasan jenis pekerjaan alih daya/outsourcing. Pasal 67: Penghapusan upah minimum sektoral. Pasal 61, ayat 1 huruf c, penghapusan kompensasi PKWT jika kontrak diputus sebelum waktunya. Pasal 156 ayat 4, Penghapusan ketentuan tertentu terkait pesangon PHK.<sup>70</sup>

- 3) Pasal yang Diperbaharui/Disisipkan

Pasal 61A, Kompensasi untuk pekerja PKWT yang masa kerjanya berakhir. Pasal 88c, 88d, 88f, Pengaturan baru tentang upah minimum, pengupahan

---

<sup>69</sup> Ady Tea DA, “Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja,” dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690/>. Diakses pada 12 Mei 2025

<sup>70</sup> Tim HR Gadjian, “UU Cipta Kerja Sah, Aturan Ketenagakerjaan Apa yang Berubah?,” dalam <https://www.gadjian.com/blog/2021/02/03/uu-cipta-kerja-disahkan-aturan-ketenagakerjaan-apa-saja-yang-berubah/>. Diakses pada 12 Mei 2025

berbasis waktu dan hasil. Pasal 156A, Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).<sup>71</sup>

b. Peralihan UU 13 Tahun 2003 Kedalam UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) secara signifikan mengubah, menghapus, dan memperbarui sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003).<sup>72</sup> Berikut penjelasan detail pasal-pasal utama di klaster ketenagakerjaan:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
  - a) UU 13/2003: PKWT berubah menjadi PKWTT jika terjadi pelanggaran jenis pekerjaan, jangka waktu, atau perpanjangan/pembaharuan.
  - b) UU Cipta Kerja: Hanya pelanggaran jenis pekerjaan yang menyebabkan PKWT berubah menjadi PKWTT. Jangka waktu PKWT juga diperpanjang hingga maksimal 5 tahun, dan aturan ganti rugi pemutusan kontrak sebelum masa kerja berakhir dihapus.
- 2) Alih Daya (Outsourcing)
  - a) UU 13 Tahun 2003, terdapat pengaturan hanya terbatas pada jenis pekerjaan tertentu.
  - b) UU Cipta Kerja: terdapat pengaturan yang lebih fleksibel, sehingga memungkinkan *outsourcing* untuk pekerjaan di luar kegiatan inti perusahaan, dengan memberikan jaminan dan perlindungan hak-hak pekerja.
- 3) Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
  - a) UU Nomor 13 Tahun 2003: Memerlukan izin tertulis (IMTA).
  - b) UU Cipta Kerja: Izin telah disederhanakan menjadi cukup dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang harus disetujui oleh

---

<sup>71</sup> Mekari Talenta, "Poin Penting UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan," dalam <https://www.talenta.co/blog/pahami-aturan-uu-cipta-kerja-klaster-ketenagakerjaan/>. Diakses pada 12 Mei 2025

<sup>72</sup> Ady Tea DA, "Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja," Diakses pada 12 Mei 2025

pemerintah pusat. Ada beberapa posisi dan kondisi yang tidak diwajibkan untuk memiliki RPTKA.

- 4) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
  - a) UU 13/2003: Proses PHK harus melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - b) UU Cipta Kerja: Prosedur PHK lebih sistematis, dimulai dari pemberitahuan, perundingan, lalu mekanisme penyelesaian perselisihan jika tidak tercapai kesepakatan.
- 5) Pengupahan
  - a) UU 13/2003: Struktur dan skala penggajian disusun berdasarkan kategori, jabatan, durasi masa kerja, tingkat pendidikan, serta kompetensi karyawan.
  - b) UU Cipta Kerja: Struktur dan skala pengupahan kini mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan dan tingkat produktivitas. Penghapusan upah minimum sektoral diterapkan, dan penetapan upah minimum provinsi/kabupaten/kota menjadi lebih jelas..
- 6) Waktu Kerja dan Lembur
  - a) UU 13/2003: Lembur maksimal 3 jam/hari dan 14 jam/minggu.
  - b) UU Cipta Kerja: Lembur diperpanjang menjadi maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu.
- 7) Sanksi Administratif dan Pidana
  - a) UU 13/2003: Sanksi pidana lebih dominan.
  - b) UU Cipta Kerja: Penekanan pada sanksi administratif, seperti pencabutan izin usaha, denda administratif, dan sanksi lain yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksana
- c. Peraturan Penjelasan UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan mengatur secara rinci dan teknis mengenai penggunaan tenaga kerja asing, perjanjian kerja waktu tertentu, outsourcing, waktu kerja dan istirahat, pengupahan, PHK, serta program jaminan kehilangan pekerjaan. PP-PP ini bertujuan memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja sekaligus menciptakan iklim investasi yang kondusif dan fleksibel

bagi dunia usaha. Penjelasan tentang Peraturan Pemerintah tersebut adalah:

- 1) PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
  - a) Menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA dengan menghilangkan persyaratan dokumen IMTA, cukup menyerahkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
  - b) Penggunaan TKA dibatasi untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang ditetapkan Menteri Tenaga Kerja.
  - c) TKA dilarang menduduki jabatan administratif.
  - d) PP ini bertujuan memberikan kemudahan sekaligus pengawasan ketat terhadap penggunaan TKA agar tidak mengganggu kesempatan kerja warga negara.<sup>73</sup>
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Jam Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan landasan hukum yang pasti untuk pelaksanaan kerja dan menawarkan perlindungan bagi karyawan. Peraturan ini juga memberikan keluwesan bagi pengusaha dalam mengatur hubungan kerja berdasarkan durasi tertentu, sistem alih daya, jadwal kerja, serta tata cara PHK. Di samping itu, peraturan ini memperjelas hak-hak pekerja, termasuk kompensasi dan aspek perlindungan dari masa kerja hingga pemutusan hubungan kerja. Beberapa ketentuan yang diatur mencakup:
  - a) Mengatur jangka waktu PKWT yang diperpanjang menjadi maksimal 5 tahun termasuk perpanjangan.
  - b) Menetapkan aturan yang lebih jelas terkait outsourcing, termasuk kewajiban perusahaan outsourcing berbadan hukum dan berizin untuk melindungi pekerja.

---

<sup>73</sup> ADCO Lawa, "Polemik Perjanjian Kerja untuk Tenaga Kerja Asing di Indonesia," dalam <https://adcolaw.com/id/blog/polemik-perjanjian-kerja-untuk-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/>. Diakses pada 14 Mei 2025.

- c) Mengatur waktu kerja dan waktu istirahat yang fleksibel sesuai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan paruh waktu dan ekonomi digital.
  - d) Mengatur mekanisme PHK dan hak-hak pekerja yang terkena PHK agar mendapatkan pesangon dan kompensasi sesuai ketentuan.<sup>74</sup>
- 3) PP No. 36 Tahun 2021 adalah peraturan turunan dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur secara komprehensif kebijakan pengupahan di Indonesia. Tujuan utama PP ini adalah memastikan pekerja/buruh memperoleh upah yang layak dan sesuai dengan perkembangan ekonomi serta kebutuhan hidup. Ketentuan yang tertuang antara lain:
- a) Menetapkan mekanisme pengupahan, termasuk upah minimum yang wajib ditetapkan di tingkat provinsi (UMP) dan UMK dengan syarat tertentu.
  - b) Mengatur pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil.
  - c) Memastikan perlindungan upah pekerja sesuai dengan standar yang berlaku.<sup>75</sup>
- 4) Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 merupakan aturan turunan dari undang-undang yang khusus mengatur tentang Pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Peraturan ini secara mendetail menjelaskan penyelenggaraan Program JKP sebagai bagian integral dari sistem jaminan sosial nasional di Indonesia. Tujuan dari program ini adalah untuk menyediakan perlindungan sosial bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga mereka masih dapat mempertahankan standar hidup yang layak. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut di antaranya adalah sebagai berikut.:

---

<sup>74</sup> BPK RI, "Materi Pokok Paeraturan: PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja," dalam <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>. Diakses pada 14 Mei 2025.

<sup>75</sup> Ridho Alvian Firdaus, "Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," dalam *Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, Vol.1, No.4 Oktober 2023. Hal 114-117

- a) Mengatur pelaksanaan program JKP yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah.
  - b) Menjamin pekerja yang mengalami PHK mendapatkan manfaat JKP sebagai perlindungan sosial.
  - c) Mengatur sumber pembiayaan JKP dari dana BPJS dan APBN<sup>76</sup>
- d. Pengelolaan Hak-Hak Pekerja oleh Perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*)
- 1) Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya.
    - a) Perlindungan upah dan kesejahteraan
    - b) Syarat-syarat kerja sesuai dengan standar ketenagakerjaan nasional
    - c) Jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan
    - d) Penyelesaian perselisihan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.<sup>77</sup>
  - 2) Perjanjian Kerja dan Pengalihan Perlindungan Hak
    - a) Hubungan kerja harus dituangkan secara tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
    - b) Berdasarkan PKWT, perlindungan hak pekerja harus tetap dijamin oleh perusahaan alih daya baru
    - c) Memastikan kelangsungan kerja dan perlindungan hak pekerja meskipun terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa.<sup>78</sup>
  - 3) Sanksi bagi Pelanggaran

---

<sup>76</sup> Hukum Online. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan,” dalam <https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-37-tahun-2021-tentang-Penyelenggaraan-Program-Jaminan-Kehilangan-Pekerjaan>. Diakses pada 15 Mei 2025

<sup>77</sup> Andika DY & Imam Budi S, “Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia,” dalam *Jurnal Gorontalo Law Review*, Volume 5 No. 1, 2022, hal 192

<sup>78</sup> Wikanto Arif Nugroho, “Simak! Begini Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021,” dalam <https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja/?lang=id>. Diakses pada 15 Mei 2025.

- a) Jika perusahaan alih daya tidak memenuhi hak-hak pekerja, sanksi administratif dapat diberikan, mulai dari teguran hingga pencabutan izin usaha.
- b) Untuk pelanggaran berat seperti membayar upah di bawah minimum, sanksi pidana berupa penjara 1-4 tahun dan/atau denda hingga Rp 400.000.000 dapat dijatuhkan.<sup>79</sup>

Dari deskripsi peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan ini, masih menuai harapan perubahan yang lebih baik. Dan akan kita buktikan dengan beberapa tema pokok Al-Qur'an dan penafsirannya yang terkait dengan altruisme Qur'anik dalam ranah ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja ini.

---

<sup>79</sup>Andika DY & Imam Budi S, "Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia," hal. 194

### **BAB III**

## **DETERMINASI ALTRUISME DAN SOLIDARITAS SOSIAL DALAM TAFSIR**

Faktor utama dalam altruisme adalah menekankan pengorbanan diri demi kebaikan orang lain, dan sering dianggap sebagai salah satu pilar moral dalam kehidupan sosial. Maka nilai-nilai altruistik memainkan peran penting dalam membentuk tatanan kehidupan Masyarakat. Seberapa besar peran penting ini, dapat ditelusuri dari determinasi altruisme itu sendiri yang mempengaruhi seseorang dalam kehidupan sosialnya, sehingga kemudian muncul solidaritas sosial sebagai refleksinya.

Ketertarikan seorang untuk melakukan empati dalam sebuah kerja sosial, dalam pengertian tanpa ada imbalan yang diterimanya, bisa jadi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung yang lekat dengan kondisi pelakunya, disinilah pentingnya kita menelusuri tentang determinasi altruisme dalam diri pribadi seseorang, yang mendorong baginya berbuat sesuatu untuk kepentingan orang lain.

Terkait dengan hal ini, dalam konteks kajian altruisme Qur'anik sebagai lokus penelitian ini, bahwa proses turunnya ayat-ayat Al-Qur'an yang dilatari kehidupan sosial Masyarakat, penting untuk ditampilkan dalam rangka memotret sikap solidaritas sosial yang terjadi kala itu. Determinasi altruisme yang lahir saat periodisasi tafsir Al-Qur'an menjadi sesuatu yang penting untuk dilakukan kajian. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui informasi lebih jauh tentang interpretasi yang dibangun para mufassir dalam melihat konsep solidaritas sosial saat itu. Dan interpretasi ayat dalam konteks solidaritas sosial, akan dibahas secara tematik,

terutama ayat-ayat yang memiliki relevansi dari implementasi sikap altruisme dan solidaritas sosial itu sendiri.

## A. Determinasi Altruisme

Dalam realitas kehidupan Masyarakat modern yang sangat pluralistik, tidak serta merta seseorang memiliki kepedulian dengan sesamanya tanpa didasari dengan energi moral yang menyertainya, yang kemudian kita sebut sebagai determinasi altruisme yang menjadi energi penggerakannya. Perilaku altruisme yang ditandai dengan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memedulikan diri sendiri. Perilaku ini dianggap sebagai sebuah kebajikan di banyak budaya dan agama, serta merupakan lawan dari sifat egois yang mementingkan diri sendiri. Seiring berjalannya waktu, konsep altruisme menjadi topik pembahasan penting dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk psikologi dan biologi evolusioner serta refleksi sosiologis yang dihasilkannya.

### 1. Determinasi altruisme berdasarkan kondisi biologis

Determinasi altruisme dari perspektif biologis erat kaitannya dengan teori adaptasi dan evolusi, yang menganggap perilaku moral sebagai salah satu nilai yang berkembang dalam budaya manusia. Perkembangan manusia secara *evolutive* erat kaitannya dengan penelitian Darwin yang diaminkan oleh para pengikutnya, sekalipun banyak yang tidak sejalan dengan teorinya tersebut. seperti yang diungkapkan oleh filsuf Jerman Friedrich Nietzsche, menggunakan teori Darwin untuk menganalisis proses adaptasi dan perkembangan nilai-nilai moral yang turut menyertai proses genetika perkembangan manusia.<sup>1</sup>

Ada beberapa aspek yang menyangkut ketergantungan manusia secara biologis yang dimulai dari relasi genetik dan teori evolusi. Bahwa secara biologi, manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat bertahan hidup secara mandiri. Ketergantungan ini tidak hanya terjadi dalam konteks sosial budaya, tetapi juga bersumber dari struktur genetik dan proses evolusi biologi manusia yang menuntut hubungan timbal balik antarmanusia untuk kelangsungan hidup dan adaptasi spesies.

---

<sup>1</sup> Muhammad Shohib, *at al, Tafsir ilmi: Penciptaan Manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Sain*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2016. Hal 69

Dalam kajian genetika, *homo sapiens* adalah spesies yang secara genetik sangat homojen, dengan dua individu manusia rata-rata memiliki kesamaan materi genetik antara 99,5% hingga 99,9%.<sup>2</sup> Tingkat kesamaan ini mencerminkan bahwa manusia memiliki struktur genetik yang sangat mirip, menjadi basis bagi kemampuan berempati, kesamaan emosional, serta interaksi sosial kompleks. Sebagaimana dikemukakan oleh Ridley, manusia bukanlah unit yang terisolasi secara genetik, melainkan bagian dari jaringan relasi genetik yang berkesinambungan; dan sebagian besar perilaku manusia, termasuk kerja sama dipengaruhi oleh warisan genetik bersama.”<sup>3</sup>

Begitupun dalam teori evolusinya Charles Darwin bahwa selain “*survival of the fittest*” (yang paling adaptif bertahan), ada mekanisme seleksi lain yang disebut *kin Selection* (seleksi kerabat) dan *reciprocal altruism* (altruisme timbal balik). Mekanisme seleksi kerabat mengacu pada perilaku membantu kerabat genetik karena dapat meningkatkan kesuksesan reproduksi total individu, termasuk melalui saudara. Menurut Dawkins, “Gen-gen egois mendorong organisme untuk melindungi dan membantu persaudaraan sesama karena mereka berbagi gen yang sama”.<sup>4</sup> Dan mekanisme altruisme timbal balik, yang dikembangkan oleh Trivers, menunjukkan bahwa individu dapat membantu orang lain selama ada kemungkinan bantuan itu akan diterimanya. Ini menjadi dasar evolusi dari perilaku kerja sama, gotong royong, dan solidaritas sosial. Melalui altruisme timbal balik ini, menolong orang lain dapat menjadi kepentingan terbaik kita karena hal itu meningkatkan kemungkinan bahwa kita akan ditolong sebagai balasannya.<sup>5</sup>

Mengacu pada hubungan biologis manusia dengan lingkungannya secara sosial, ini menggambarkan bahwa sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat eksis sendirian dan selalu

---

<sup>2</sup> Wikipedia, disebutkan bahwa: “Dua manusia rata-rata memiliki kesamaan genetik 99,5%–99,9%”, dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Manusia>. Diakses pada 5 Agustus 2025

<sup>3</sup> Matt Ridley, *Genome: The Autobiography of a Species in 23 Chapters*, New York: Harper Collins, 1999, hal. 35-36

<sup>4</sup> Richard Dawkins, *The Selfish Gene - Gen Egois (Penterjemah: K. El-Kazhiem)*, Jakarta: KPG Gramdeia, 2017. Hal 143.

<sup>5</sup> EW Maryam, *Buku Ajar Psikologi Sosial: Penerapan Dalam Permasalahan Sosial*, Sidoarjo: UMSIDA Press, 2019, hal. 62

memerlukan kehadiran serta dukungan orang lain.<sup>6</sup> Kondisi biologis manusia yang secara naluriah memerlukan interaksi sosial ini menjadi landasan mengapa perilaku pro-sosial, seperti altruisme ini dapat terus berkembang.

Dari sisi social neurologi, manusia memiliki sistem saraf yang mampu merespons penderitaan orang lain, seperti sistem *mirror neurons*. Studi neurosains menunjukkan bahwa ketika seseorang melihat orang lain menderita, bagian otak yang aktif juga sama ketika dia sendiri merasakan penderitaan itu. Hal ini menunjukkan bahwa kepekaan terhadap orang lain bersifat biologis, bukan semata-mata terbentuk secara budaya. Antonio Damasio menyebut bahwa emosi sosial seperti empati, belas kasih, dan rasa bersalah adalah produk dari evolusi otak manusia, yang penting untuk pembentukan masyarakat yang stabil.<sup>7</sup>

Maka dalam konteks perkembangan biologis, seleksi alam menjelaskan kecenderungan manusia untuk bersikap kooperatif. Lingkungan prasejarah yang keras menuntut manusia untuk berkolaborasi dalam meningkatkan kelangsungan hidup dan reproduksi. Pembagian kerja dan pertahanan kolektif adalah strategi adaptif yang meningkatkan keberhasilan kelompok. Sejalan dengan itu, “perilaku manusia merupakan hasil dari proses seleksi alam yang berlangsung ribuan tahun... seperti kerja sama dalam kelompok, diwariskan dan menjadi bagian dari kecenderungan manusia.<sup>8</sup> Gen-gen yang mendukung perilaku pro-sosial dan altruisme kemungkinan telah diseleksi secara positif. Bukti lain juga datang dari sisi biologis, dimana kecenderungan dasar manusia dipengaruhi oleh mekanisme biologis seperti gen, hormon, dan struktur otak, termasuk kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain”.<sup>9</sup> Hal ini menegaskan bahwa *neurology* (struktur otak) dan *endocrinology* (fungsi hormonal) memperkuat dasar biologis perilaku kooperatif manusia.

---

<sup>6</sup> Muhammad Shohib, *et. al.*, *Tafsir ilmi: Fenomena Kejiwaan Manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Sain*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2016. Hal 8

<sup>7</sup> Antonio Damasio, *Perasaan tentang Apa yang Terjadi: Tubuh dan Emosi dalam Pembentukan Kesadaran*, New York: Harcourt Brace, 1999. Hal. 172–173.

<sup>8</sup> Ugung Dwi Ario Wibowo, *at.al*, *Dasar-Dasar Psikologi*, Jombang: Askara Sastra Media, 2025, hal. 34-39

<sup>9</sup> Kandi, *et. al.*, *Pengantar Psikologi Umum*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023, hal. 64-69

Dalam perpektif biologis ini, dapat ditarik pemahaman bahwa manusia tidak pernah dirancang untuk hidup sendiri. Genetika dan evolusi membentuk manusia menjadi makhluk yang saling terhubung dan saling membutuhkan. Relasi sosial, empati, dan altruisme bukan sekedar konstruk budaya, tetapi merupakan produk dari evolusi genetik dan neurobiologis. Maka, setiap tindakan sosial manusia memiliki akar yang mendalam dalam jaringan genetika dan sejarah seleksi alam

## 2. Determinasi altruisme dari proses perkembangan psikologis

Altruisme bukanlah sifat yang statis, melainkan sebuah konstruksi yang berkembang dan dibentuk oleh interaksi kehidupan dinamis antara faktor kognitif, emosional, dan sosial sepanjang rentang kehidupan manusia. Sehingga pemahaman tentang determinasi altruisme memerlukan eksplorasi bagaimana kapasitas untuk kepedulian dan tindakan prososial muncul dan dapat termodifikasi dari masa bayi hingga dewasa.

Ada beberapa teori yang dikembangkan peneliti untuk memahami bagaimana psikologi manusia memfasilitasi perilaku altruisme. Salah satu dari kemampuan ini adalah berpikir mengenai pemikiran orang lain, yang disebut sebagai *Theory of Mind* (ToM). Ini adalah kemampuan untuk menghubungkan keadaan mental ke diri sendiri dan orang lain, serta menyadari bahwa orang lain memiliki kondisi mental yang berbeda dari kita sendiri. Kemampuan ini biasanya mulai berkembang sekitar usia 3–5 tahun, yang memungkinkan anak memahami bahwa sesama orang lain mungkin membutuhkan bantuan karena merasa sedih, takut, atau kesakitan. hal ini Ini merupakan prasyarat kognitif untuk berkembangnya empati dan pada gilirannya, lahirnya perilaku altruisme.<sup>10</sup>

Teori lain yang turut membahas asal-usul perilaku altruisme adalah teori pengambilan sudut pandang (*Perspective-taking*) yaitu kemampuan membayangkan diri dalam posisi orang lain dan memahami pikiran serta perasaan mereka. Perspektif ini sangat penting dalam perkembangan empati. Seiring bertambahnya usia, kemampuan perspektif anak berkembang dari pemikiran egosentris menuju pemahaman yang lebih luas tentang kondisi mental orang

---

<sup>10</sup> R. Novitasari, "Theory of Mind pada Anak Usia 3–5 Tahun Ditinjau dari Kemampuan Bermain Simbolik dan Kemampuan Bahasa Verbal," dalam *Gadajah Mada Journal Of Psychology*, Volume 1, No. 1, 2015. Hal. 45 – 60

lain.<sup>11</sup> Ini menjadi prasyarat kognitif altruisme, karena memahami kebutuhan orang lain, kemampuan ini memungkinkan individu untuk mengidentifikasi kebutuhan orang lain dan merespons dengan cara yang relevan dan efektif.

Kedua teori ini disebut sebagai proses kognitif, yang mengindikasikan bahwa manusia adalah makhluk yang diberi kemampuan untuk berpikir (*al-aql*) dan memecahkan masalah yang rumit dalam berbagai situasi kehidupan.<sup>12</sup> Proses kognitif ini memungkinkan seseorang untuk menilai situasi, memahami kebutuhan orang lain, dan memutuskan untuk bertindak altruistik.

Determinasi altruisme dalam perkembangan psikologi manusia, dapat dilihat dalam proses perkembangan emosi dan motivasi yang memiliki keterkaitan yang paling kuat. Pakar Psikologi R.W. Leeper berpendapat bahwa emosi dan motivasi hampir sama dan dianggap sebagai bagian intergratif. Prilaku altruisme dapat dimotivasi oleh emosi positif seperti empati atau keinginan untuk melakukan kebaikan, yang mendorong individu untuk bertindak tanpa mengharapkan imbalan.<sup>13</sup>

Pendorong emosional utama di balik tindakan altruis adalah empati dan simpati. Empati adalah reaksi emosional yang menimbulkan perasaan yang sama atau serupa dengan yang dialami oleh orang lain. Bahkan bayi menampakkan bentuk empati dasar. Misalnya, pada usia sekitar satu tahun, anak-anak dapat merasakan sakit saat melihat teman sebaya jatuh dan menangis. Setelah melewati usia satu tahun, mereka mulai berusaha menghibur bayi lain yang menangis, seperti dengan memberikan boneka beruang yang dimilikinya.<sup>14</sup> Seiring perkembangan, empati menjadi lebih kompleks yang berkembang dari "penularan emosional" menjadi pemahaman lebih diferensial terhadap penderitaan orang lain.

Sementara simpati dipahami sebagai bentuk rasa perhatian terhadap kondisi orang lain yang disertai keinginan untuk membantunya. Dan perilaku altruisme timbul karena adanya

---

<sup>11</sup> Ni Putu Ayu, "Adaptasi Alat Ukur Perspective Taking pada Remaja," *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)* Vol.1, No.1, 2017, hal. 50-51.

<sup>12</sup> Muhammad Shohib, *at. al., Tafsir ilmi: Fenomena Kejiwaan Manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Sain*, hal 68.

<sup>13</sup> Muhammad Shohib, *at. al., Tafsir ilmi: Fenomena Kejiwaan Manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Sain*, hal 87.

<sup>14</sup> Ratna Dewi Asmara, "Hubungan Empati Dan Personal Distress Terhadap Prilaku Altruistik Siswa SMA Negeri 1 Kutacane," *Tesis*, Universitas Medan Area, 2020, hal. 21.

kemampuan merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah. Berdasarkan perspektif psikologi moral, empati merupakan inti emosi moral yang membantu seorang anak memahami perasaan orang lain, sehingga mendorongnya menolong orang yang kesusahan atau kesakitan.<sup>15</sup> Dan simpati adalah bentuk empati yang lebih matang yang melibatkan perasaan sedih atau prihatin atas kesulitan orang lain, yang kemudian memotivasi tindakan prososial. Ini adalah jembatan penting antara perasaan dan tindakan altruistik.

Dari perspektif perkembangan psikologi manusia ini menunjukkan adanya proses multifaset yaitu keragaman aspek psikologi, yang melibatkan interaksi kompleks antara kemampuan kognitif yang terus berkembang diantara teori pikiran (*theory of mind*) dan teori pengambilan sudut pandang (*Perspective-taking*), serta peran emosional manusia yang diindikasikan dengan munculnya empati dan simpati. Oleh karena itu, altruisme bukan hanya sekadar tindakan, tetapi cerminan dari kapasitas manusia untuk berinteraksi secara alamiah, pemahaman dan kepedulian yang mendalam terhadap sesama akan terus berkembang dan disempurnakan sepanjang perjalanan hidup manusia.

### **3. Determinasi altruisme yang dilatari kondisi sosiologis**

Altruisme yang didefinisikan sebagai perilaku yang mengutamakan kesejahteraan orang lain, bukan hanya dipengaruhi oleh faktor biologis dan psikologis individu, tetapi juga dibentuk secara mendalam oleh kondisi dan struktur sosiologis masyarakat. Fenomena ini terwujud melalui interaksi, norma, dan institusi sosial, yang berfungsi sebagai mekanisme yang mendorong atau membatasi perilaku tersebut.

Dalam perspektif sosiologis, altruisme dipandang sebagai produk determinasi sosial, ia lahir dari norma, nilai, struktur, dan dinamika interaksi masyarakat. Altruisme bukan hanya tindakan individual, melainkan bagian dari jaringan sosial yang memelihara solidaritas dan kohesi kelompok. Émile Durkheim menegaskan bahwa perilaku sosial tidak dapat dipahami semata-mata dari motif individu, tetapi merupakan fakta sosial yang memaksa individu

---

<sup>15</sup> Elfaria Silaban, "Hubungan Empati dan Motivasi Belajar dengan Interaksi Sosial," *Tesis*, Universitas Medan Area. 2020, hal. 34.

untuk bertindak sesuai dengan norma kolektif.<sup>16</sup> Dengan kata lain, tindakan altruisme sering kali muncul karena adanya “fakta sosial” berupa norma gotong royong, kewajiban moral, dan solidaritas yang ditanamkan masyarakat. Pitirim Sorokin menambahkan bahwa altruisme berakar pada ikatan sosial dan empati antar individu. Ia menyebut bahwa altruisme adalah tindakan yang berakar pada cinta dan simpati, yang memelihara kebaikan fisik dan psikologis orang lain.<sup>17</sup> Dengan demikian, determinasi sosiologis altruisme terlihat dari peran hubungan sosial dalam membentuk perilaku tolong-menolong.

Di Indonesia, Altruisme telah dilembagakan dalam nilai gotong royong. Secara historis, aktivitas gotong royong atau tolong menolong seperti ini sebenarnya sudah menjadi bagian integral dalam masyarakat Indonesia sejak masa kejayaan kerajaan Hindu di Jawa, seperti Kerajaan Mataram Kuno dan Kerajaan Majapahit. Dengan demikian, gotong royong adalah inti dari budaya Indonesia yang menuntut setiap anggota masyarakat untuk saling membantu, terutama ketika menghadapi kesulitan hidup.<sup>18</sup> Hal ini menunjukkan bahwa altruisme bukan sekadar pilihan individu, melainkan kewajiban sosial yang dikehendaki oleh struktur budaya.

Begitupun dalam masyarakat modern, determinasi altruisme tampak dalam lembaga sosial seperti filantropi, zakat, infak, dan sedekah. Menurut Abdurrahman Wahid, “tradisi filantropi Islam di Indonesia mengandung dimensi sosial, karena ia melatih empati, membangun solidaritas, dan memperkuat kohesi sosial antarumat”.<sup>19</sup> Dengan demikian, dalam perspektif sosiologis, altruisme ditentukan oleh norma sosial, budaya kolektif, dan institusi sosial yang menjadikannya bukan hanya ekspresi individual, tetapi fakta sosial yang mengikat masyarakat.

Institusi formal dan kebijakan publik memainkan peran penting dalam membentuk perilaku altruistik. Sebagaimana dijelaskan, kebijakan adalah "instrument untuk mengatur penduduk dari atas kebawah" dan dirancang untuk memengaruhi perilaku

---

<sup>16</sup> Émile Durkheim, *The Rules of Sociological Method*, New York: Free Press, 1982, hal. 59

<sup>17</sup> Pitirim A. Sorokin, *The Ways and Power of Love*, Boston: Beacon Press, 1954, hal. 18.

<sup>18</sup> Siti Munawaroh, “Pascagempa Intensitas Gotong Royong Semakin Tinggi” dalam *Jurnal Sejarah Dan Budaya*, Vol.1, No 1, Yogyakarta, 2006, hal 1-4

<sup>19</sup> Abdurrahman Wahid, *Islamku, Islam Anda, Islam Kita*, Jakarta: The Wahid Institute, 1999, hal. 212

masyarakat.<sup>20</sup> Pemerintah dapat mendorong atau memfasilitasi perilaku altruistik melalui berbagai kebijakan. Dengan demikian, altruisme tidak hanya muncul secara spontan, tetapi juga dapat menjadi respons terhadap kerangka institusional yang memfasilitasinya. Misanya inisiatif pemerintah membuat kebijakan yang berkaitan dengan peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-undang Cipta Kerja, maka kebijakan yang berpihak atas nama keadilan dan kesejahteraan tentu menjadi prilaku altruisme yang mesti dilaksanakan bagi para pemangku kebijakan, contoh soal perjanjian kerja, system pengupahan maupun jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja, menjadi sikap altruisme yang secara massif dapat diimplemntasikan dalam kerangka kebijakan lewat peraturan ketenagakerjaan tersebut.

Soal keyakinan Agama dalam kehidupan Masyarakat, merupakan identitas Masyarakat Indonesia yang religius. Dan keyakinan agama dan persatuan sebangsa dalam budaya lokal di Indonesia, turut memperkuat manifestasi altruisme bukan sekadar karena tekanan atau instruksi sosial, melainkan muncul dari kesadaran kolektif akan pentingnya membantu sesama, terutama dalam kondisi darurat dan bencana. Situasi ini diilustrasikan dengan tindakan altruistik masyarakat Indonesia selama masa pandemi. Tanpa perlu perintah atau instruksi, masyarakat baik secara individual maupun berkelompok, secara sukarela memberikan berbagai jenis bantuan, mulai dari bantuan finansial, barang kebutuhan pokok, dukungan medis, sampai bantuan non-material. Ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia memiliki modal sosial yang kuat untuk bertindak secara altruistik.<sup>21</sup>

Determinasi altruisme secara sosiologis dapat dikatakan bawa altruisme tidak hadir sebagai tindakan individual yang terisolasi, melainkan lahir dari interaksi sosial dan dipelihara oleh norma kolektif. Pendorong utama dari tindakan altruistik adalah sikap empati dan simpati, yang merupakan reaksi emosional terhadap kondisi orang lain. Empati menjadikan individu mampu merasakan penderitaan orang lain, sementara simpati menumbuhkan perhatian dan dorongan untuk membantu.

---

<sup>20</sup> Amri Marzali, *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Jakarta:Prenada Media Group, 2012. Hal 19-20

<sup>21</sup> Anggit Rizkianto, "Kajian Filosofis: Pancasila dan Altruisme", *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8 No. 1, 2024. Hal 26.

Sikap-sikap emosional ini kemudian berkembang menjadi norma sosial dan bersifat memaksa, sebagaimana dipahami bahwa perilaku sosial merupakan fakta sosial yang realitasnya berada di luar individu dan memaksa mereka untuk menyesuaikan diri dengan norma kolektif yang ada. Khusus di Indonesia, norma ini banyak diinspirasi oleh nilai spiritualitas yang bersumber dari keyakinan Agama. Mislanya konsep *ukhuwah*, *ta'awun*, dan gotong royong menjadi fondasi normatif altruisme, karena gotong royong merupakan inti dari kebudayaan Indonesia yang mengharuskan setiap anggota masyarakat untuk saling menolong, terutama dalam menghadapi kesulitan hidup.

Altruisme dalam masyarakat Indonesia dilembagakan dalam bentuk institusi sosial filantropi seperti zakat, infak, sedekah, dan wakaf. Institusi ini bukan hanya berlandaskan spiritualitas, tetapi juga didukung oleh kebijakan negara melalui lahirnya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan regulasi filantropi yang memperkuat basis hukum pengelolaan dana sosial umat. Begitupun Regulasi ketenagakerjaan yang ada UU Cipta Kerja), memberikan peluang terbukanya sikap dan perilaku altruisme dalam iklim usaha di Indonesia. Dukungan negara ini menegaskan bahwa altruisme telah menjadi bagian dari struktur sosial dan sistem kebijakan publik, sehingga mendorong eskalasi praktik altruisme di masyarakat modern.

## **B. Solidaritas Sosial**

### **1. Pengertian Solidaritas Sosial**

Dalam Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI), solidaritas diartikan sebagai "perasaan atau ungkapan dalam bentuk tindakan yang didasari oleh rasa kesetiakawanan."<sup>1</sup> Dalam konteks sosial, solidaritas berarti bentuk kesetiakawanan yang muncul di tengah masyarakat sebagai respons terhadap kondisi bersama atau nilai-nilai kolektif.<sup>22</sup>

*Oxford Dictionary* menggambarkan solidaritas sebagai: "Dukungan yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang kepada orang lain karena mereka memiliki perasaan, pendapat,

---

<sup>22</sup> Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi V, Jakarta: Kemdikbud, 2016, hal. 1325.

tujuan, dan sebagainya yang sama.”.<sup>23</sup> Jika ditarik ke dalam konteks sosial, maka solidaritas sosial adalah dukungan dan kesatuan emosional yang dimiliki individu dalam suatu kelompok masyarakat. Dalam Ensiklopedia Nasional Indonesia disebutkan: “Solidaritas sosial merupakan rasa kebersamaan dan kesatuan yang muncul karena adanya kepentingan, tujuan, dan tanggung jawab bersama dalam kehidupan bermasyarakat”.<sup>24</sup>

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa solidaritas sosial adalah ikatan sosial yang terbentuk atas dasar perasaan kesetiakawanan, keterikatan moral, dan tanggung jawab bersama antar individu dalam masyarakat. Solidaritas ini berperan penting dalam menjaga kohesi sosial dan keteraturan dalam kehidupan bersama. Dengan demikian, solidaritas sosial bukan hanya sekadar hubungan emosional atau moral, tetapi juga merupakan mekanisme sosial yang memungkinkan terbentuknya kerjasama, kedamaian, dan keteraturan dalam pluralitas masyarakat.

Emile Durkheim, salah satu bapak sosiologi, juga sebagai tokoh sentral dalam mengembangkan teori “solidaritas sosial”, membagi dalam 2 jenis solidaritas berdasarkan pada struktur masyarakat dan pembagian kerja. Yaitu: (1). Solidaritas Mekanik (*Mechanical Solidarity*) pada solidaritas ini ditemukan dalam masyarakat dengan tingkat pembagian kerja yang rendah, di mana individu memiliki kesamaan dalam keyakinan, nilai, norma, dan pengalaman hidup. (2). Solidaritas Organik (*Organic Solidarity*) pada solidaritas ini muncul dalam masyarakat modern yang kompleks dengan tingkat pembagian kerja yang tinggi. Individu menjadi saling tergantung karena spesialisasi fungsi mereka. Meskipun memiliki perbedaan dalam peran dan nilai, mereka disatukan oleh kebutuhan akan kontribusi satu sama lain untuk keberfungsian sistem sosial secara keseluruhan. Individualitas diakui, tetapi tetap dalam kerangka saling ketergantungan.<sup>25</sup>

Dalam lingkup yang lebih spesifik, terutama Masyarakat Indonesia yang dikenal sebagai Masyarakat yang hidup dilandasi

---

<sup>23</sup> Oxford Learner’s Dictionary online, “Solidarity,” dalam <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/solidarity>. Diakses pada 5 Agustus 2025.

<sup>24</sup> Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, *Ensiklopedia Nasional Indonesia*, Jakarta: Cipta Adi Pustaka, 1990), hal. 178.

<sup>25</sup> Émile Durkheim, *The Division of Labour in Society*, translated by G. Simpson, New York: Free Press and London: Macmillan, 1933, hal 13 - 19.

dengan moralitas Agama yang kuat dan disatukan dalam falsafah hidup bangsa. Maka kita akan menemukan berbagai tipologi Masyarakat dalam pemaknaan dan implementasi solidaritas sosial dalam komunitasnya.

## 2. Solidaritas Sosial dalam Kehidupan Masyarakat Indonesia

Solidaritas sosial memainkan peran krusial dalam membentuk dan mempertahankan kohesi dalam kehidupan masyarakat dan bangsa. Dalam konteks Indonesia, solidaritas sosial sangat ditekankan sebagai pilar kebangsaan, tercermin dalam semboyan "Bhinneka Tunggal Ika" yang berarti "Berbeda-beda tetapi Tetap Satu." Dan hal ini diwujudkan dalam bentuk gotong royong, toleransi, dan kepedulian terhadap kelompok rentan. Dan budaya gotong royong adalah bentuk solidaritas sosial khas masyarakat Indonesia yang mencerminkan semangat kolektivitas. "Gotong royong adalah kerja sama masyarakat untuk mencapai tujuan bersama yang berakar dalam nilai-nilai kebudayaan Indonesia".<sup>26</sup>

Dalam masyarakat lokal Indonesia, solidaritas sosial terefleksikan melalui kearifan local, nilai kehidupan dan pandangan hidup yang menjadi landasan pengetahuan kolektif untuk menghadapi berbagai tantangan sosial. Sebagai warisan kultural, kearifan lokal berisi kebijaksanaan setempat yang terbentuk dari pengalaman panjang masyarakat dalam interaksi dengan lingkungan dan sesama—untuk bertahan hidup secara adaptif, dinamis, dan penuh keadaban.<sup>27</sup>

Dalam masyarakat lokal, solidaritas tercermin melalui kearifan lokal yang memiliki nilai kehidupan tinggi dan menjadi pandangan hidup serta ilmu pengetahuan untuk menjawab berbagai tantangan sosial. Solidaritas sosial juga menjadi kekuatan dalam menghadapi masalah bersama, seperti kemiskinan, bencana, atau ketidakadilan sosial. Kearifan lokal yang mengandung nilai solidaritas ini, meskipun bersifat lokal, tetap memiliki nilai universal yang layak digali, dikembangkan, dan dilestarikan sebagai bagian dari perubahan sosial budaya.

---

<sup>26</sup> Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hlm. 145.

<sup>27</sup> H. Hasbullah, "Rewang: Kearifan Lokal dalam Membangun Solidaritas dan Integrasi Sosial Masyarakat di Desa Bukit Batu Kabupaten Bengkalis", *Jurnal Sosial Budaya* 9, no. 2, 2012, hal. 240

Seperti gotong royong, kesetiakawanan, dan musyawarah bukan hanya norma sosial, tetapi juga strategi kehidupan yang terbukti mampu memperkuat solidaritas saat menghadapi kemiskinan, bencana, atau ketidakadilan. Salah satu contohnya adalah tradisi Rewang di Desa Bukit Batu, Riau, di mana masyarakat bergotong royong dalam acara pernikahan dengan cara mengorbankan waktu, tenaga, bahkan dengan rasa keterpaksaan normative, namun justru mempererat integrasi sosial dan solidaritas antargenerasi, etnis, dan status sosial.<sup>28</sup>

Karena itu, solidaritas juga memainkan peran penting dalam pembentukan masyarakat sipil yang kuat. Ketika masyarakat diorganisir dalam komunitas-komunitas peduli, seperti kelompok relawan, koperasi, atau organisasi keagamaan, mereka memperkuat jaringan solidaritas horizontal yang menjadi fondasi demokrasi sosial.<sup>29</sup> Dan jaringan sosial yang tertata dan terorganisasi dengan baik, tentu dapat menjadi modal sosial yang besar untuk membangun soliditas kebangsaan. Inilah tipikal solidaritas sosial yang kita miliki yang sering kita sebut “adat ketimuran” yang jarang dimiliki bangsa-bangsa maju di Dunia.

### 3. Solidaritas Sosial dalam Kehidupan Umat Islam di Indonesia

Solidaritas sosial dalam kehidupan umat Islam di Indonesia adalah manifestasi nilai-nilai agama yang mengedepankan persaudaraan, tolong-menolong, dan kepedulian terhadap sesama. Konsep solidaritas sosial dalam Islam berlandaskan prinsip-prinsip moral dan keyakinan yang sama, serta diperkukuh oleh rasa emosional kolektif yang mempererat hubungan antar individu maupun kelompok umat Muslim.

Sebagai masyarakat religius, umat Islam menjadi kekuatan yang mampu menyatukan individu dari berbagai latar belakang melalui aktivitas keagamaan bersama dan nilai-nilai universal yang dianutnya. Dalam ajaran Islam, solidaritas terwujud dalam konsep persatuan / persaudaraan yang dikenal dengan istilah *ukhuwwah*. Di Indonesia konsep persaudaraan ini kemudian dikenal dengan persaudaraan sesama Muslim (*Ukhuwwah Islamiyah*), persaudaraan sebangsa (*ukhuwwah wathaniyah*),

---

<sup>28</sup> R. Njatrijani, “Kearifan Lokal Dalam Perspektif Budaya Kota Semarang”, *Jurnal Gema Keadilan*, Edisi Jurnal 5, no. 1, 2018, hal. 18.

<sup>29</sup> Robertus Robet, “Altruisme, Solidaritas dan Kebijakan Sosial,” *Jurnal Sosiologi Masyarakat* 18, no. 1, 2013. Hal. 5

maupun persaudaraan kemanusiaan (*ukhuwwah insaniyah*).<sup>30</sup> Dari sini kemudia lahir nilai-nilai solidaritas seperti ta'āwun (tolong menolong), *I'tsar* (mengutamakan orang lain), dan *rahmah* (kasih sayang) yang menjadi prinsip dasar dalam membangun masyarakat yang adil dan penuh kasih.

Solidaritas sosial dalam ajaran Islam merupakan perintah Allah SWT dalam upaya nilai ketaqwaan, termuat dalam QS. Al-Maidah:2, yakni perintah tolong menolong dalam menuju nilai ketaqwaan. Quraish Shihab dalam tafsirnya berpandangan bahwa ayat ini tidak hanya memuat perintah etis untuk saling menolong, tetapi juga menegaskan dasar moral solidaritas sosial antar individu dalam masyarakat, terutama yang dilandasi oleh nilai-nilai ketakwaan<sup>31</sup>

Wahbah az-Zuhaili menguatkan bahwa perintah untuk saling tolong-menolong (*ta'āwun*) dalam QS. Al-Ma'idah:2 sebagai fondasi bagi umat Islam untuk membangun solidaritas sosial secara aktif dan kolektif demi kemaslahatan masyarakat. Solidaritas ini, menurutnya, bukanlah pilihan, tetapi kewajiban moral dan keagamaan yang melekat pada setiap individu Muslim dalam struktur masyarakat.<sup>32</sup>

Manifestasi solidaritas sosial tampak dalam tradisi gotong royong, pengajian bersama, ronda malam, bantuan sosial lintas kelompok, hingga upaya menjaga kerukunan antarumat beragama. Pemerintah pusat dan lokal juga berperan melalui kebijakan yang mendorong inklusi dan pemerataan pembangunan demi memperkuat kohesi sosial serta mencegah eksklusif atau marginalisasi kelompok tertentu<sup>33</sup>

Beberapa bentuk implementasi solidaritas sosial dalam kehidupan umat Islam, dikelompokkan menjadi beberapa bentuk, antara lain:

---

<sup>30</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 1996, hal. 340–342

<sup>31</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, vol. 3, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 12.

<sup>32</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir al-Munir, Al-Tafsir Al-Munir*, diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-Kattani, dkk *Tafsir al-Munir*, Jilid 3, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm. 399

<sup>33</sup> Khoeri Abdul Muid, "Solidaritas, Yes! Kenapa?", Kompasiana (2024), dalam <https://www.kompasiana.com/khoeriam/673af11a34777c4bee3e3bf2/solidaritas-yes-kenapa?>. Diakses pada 5 Agustus 2025.

- a. Kepedulian dan Bantuan Sosial: Umat Islam wajib menunjukkan empati dan membantu sesama dalam memenuhi kebutuhan materil dan non-materil—melalui zakat (infak wajib), sedekah (sumbangan sukarela), wakaf, serta mengunjungi orang sakit dan membantu korban bencana. Solidaritas ini menguatkan ikatan sosial sekaligus mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi dalam komunitas.<sup>34</sup>
- b. Kerjasama dan Koordinasi Sosial: Umat Islam harus mampu bekerjasama dan berkoordinasi untuk mengatasi masalah sosial seperti kemiskinan, pengangguran, dan pendidikan. Kegiatan bersama seperti pengelolaan dana sosial, usaha ekonomi berbasis komunitas, dan advokasi terhadap keadilan sosial menggambarkan semangat solidaritas dalam masyarakat Islam Indonesia.<sup>35</sup>
- c. Peningkatan Kesadaran Moral dan Teguran Sosial: Solidaritas juga diwujudkan dengan semangat saling mengingatkan dalam kebaikan dan menegur jika ada anggota masyarakat yang menyimpang dari ajaran Islam, demi menjaga keharmonisan sosial dan integritas umat.<sup>36</sup>
- d. Pemeliharaan Persatuan dan Kerukunan: Dalam masyarakat majemuk seperti Indonesia, solidaritas sosial umat Islam menjadi perekat penting yang menjaga persatuan dan kerukunan baik di internal umat Muslim maupun dalam hubungan antar umat beragama. Sikap toleransi terhadap keberagaman umat Muslim seperti perbedaan madzhab, budaya dan lainnya, juga merupakan bentuk solidaritas yang patut dipelihara. Dan nilai spiritual puasa bagi umat islam menjadi bentuk solidaritas sosial yang begitu kentara.<sup>37</sup>

Tidak dipungkiri pula bahwa formulasi solidaritas sosial di atas masih terkendala beberapa aspek misalnya perbedaan latar

---

<sup>34</sup> Hesti Agusti Saputri, dkk, “Peran Sosial Umat dalam Membangun Solidaritas Menurut Tafsir Surah At-Taubah ayat 71”, *Jurnal JBPAI*, Vol. 2, No. 4 (2024), hlm. 232-250

<sup>35</sup> Muhamad Syafiqul Humam dan Muh. Hanif, “Islam, Solidaritas Sosial, Praktik Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat,” *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, Vol. 09, No. 02, 2024, UIN Purwokerto, hlm. 394-400.

<sup>36</sup> Siti Nuril Wahyuni, “Solidaritas Sosial dalam Islam,” dalam <https://www.kompasiana.com/sitinurilwahyuni3833/5f7fd4cadfa97e24575c8622/solidaritas-sosial-dalam-islam>. Diakses pada 5 Agustus 2025.

<sup>37</sup> Dedi Darmadi, “Puasa, Durkheim dan Solidaritas Sosial,” dalam <https://uinjkt.ac.id/id/puasa-durkheim-dan-solidaritas-sosial>. Diakses pada 6 Agustus 2025.

belakang budaya, ekonomi, dan pandangan yang dapat memicu perpecahan jika tidak diatasi dengan bijaksana dan penuh toleransi. Oleh karena itu, penguatan solidaritas harus disertai dengan pendidikan nilai-nilai Islam yang moderat dan inklusif. Pondasi moral dan sosial yang kuat ini akan dapat membangun kebersamaan, persatuan, dan keadilan sosial dalam kehidupan beragama dan bermasyarakat. Maka nilai-nilai solidaritas sosial harus tercermin dalam seluruh sektor kehidupan masyarakat di Indonesia, maka penting bagi kita untuk memahami pesan moral yang dalam Al-Qur'an dengan menyimak penjelasan mara penafsir Al-Qur'an berkaitan dengan solidaritas sosial ini.

### C. Tafsir Dan Latar Sosial Penurunan Ayat

Al-Qur'an merupakan kitab suci terakhir yang diwahyukan oleh Allah Swt kepada Nabi Muhammad Saw, yang merupakan penutup bagi para Nabi dan Rasul. Sebelum Al-Qur'an, Allah Swt telah memberikan kitab suci-Nya kepada sejumlah Nabi dan Rasul lainnya, seperti Taurat kepada Nabi Musa, Zabur kepada Nabi Daud, dan Injil kepada Nabi Isa. Selain dalam bentuk kitab, Allah Swt juga menurunkan wahyu-Nya dalam bentuk lembaran-lembaran (*suhuf*) sebagaimana yang diberikan kepada Nabi Ibrahim serta Nabi Musa As.

Al-Qur'an berperan sebagai pelengkap, penguat, pengoreksi, dan pengganti bagi kitab-kitab Allah yang lebih awal. Kitab suci ini mengonfirmasi ajaran tauhid dalam Taurat, Injil, dan Zabur, serta menghilangkan penyimpangan yang telah terjadi. Peran-peran tersebut membuat Al-Qur'an menjadi sumber hukum dan panduan hidup yang paling sempurna dan luas bagi seluruh umat manusia. Oleh karenanya, Al-Qur'an memiliki kedudukan khusus dibandingkan dengan kitab-kitab suci sebelumnya. Sebagai kitab suci terakhir, Al-Qur'an memainkan peran yang lebih besar dan luas. Salah satu tugas Al-Qur'an adalah menyempurnakan kitab-kitab suci terdahulu (QS. Al-Maidah:48), serta meluruskan penyimpangan dari ajaran-ajaran sebelumnya (QS. Al-Baqoroh:73).<sup>38</sup>

Selain itu, Al-Qur'an bertindak sebagai pemisah (*Al-Furqon*), yang mampu membedakan antara yang benar dan yang salah, atau antara yang haq dan batil. Dalam Al-Qur'an terdapat penjelasan mengenai hal-hal yang diperbolehkan atau baik, serta yang dilarang

---

<sup>38</sup> Maulana Al-Hafidz Abzy. "Al-Qur'an dan Dinamika Wahyu: Koreksi, Pembener, Penyempurna," Tatsqif, dalam <https://tatsqif.com/al-quran-dan-dinamika-wahyu-koreksi-pembener-penyempurna>. Diakses pada 5 Agustus 2025

atau buruk. Al-Qur'an juga berfungsi sebagai obat (*as-Syifa*), yang dapat menyembuhkan penyakit mental, dengan membaca dan mengamalkannya, kita dapat terhindar dari penyakit hati dan mental. Fungsi lain dari Al-Qur'an adalah sebagai petunjuk (*al-Huda*) bagi umat manusia hingga akhir zaman. Selain itu, Al-Qur'an juga merupakan nasihat (*al-Mau'izhoh*), karena mengandung berbagai pengajaran, nasihat, dan peringatan kehidupan bagi mereka yang bertakwa dan mengikuti jalan Allah. Nasihat dalam Al-Quran biasanya terkait dengan suatu peristiwa atau kejadian, yang bisa menjadi pelajaran berharga bagi generasi sekarang dan masa depan.<sup>39</sup>

Agar Al-Qur'an dapat berfungsi dan bermanfaat dengan maksimal, diperlukan usaha kreatif dalam mengungkap maknanya, sehingga kalangan beriman dapat memahaminya secara mendalam dan mengimplementasikannya dalam kehidupan. Pada era Rasulullah Saw masih berada di antara umatnya, umat Islam tidak mengalami banyak hambatan dalam memahami "petunjuk" dari Al-Qur'an, karena apabila timbul kesulitan, mereka bisa langsung meminta penjelasan dari Rasulullah Saw yang akan memberikan bimbingan. Namun, setelah wafatnya Rasulullah Saw, umat Islam mulai menghadapi tantangan, sebab walaupun mereka mengerti bahasa Arab, Al-Qur'an mengandung isyarat-isyarat yang belum sepenuhnya dapat dipahami oleh akal orang-orang Arab pada masa itu. Karenanya, mereka memerlukan tafsir yang dapat menuntun mereka untuk menginterpretasikan isyarat-isyarat tersebut dalam Al-Qur'an. Upaya penjelasan yang seperti ini kemudian dikenal dengan istilah "Tafsir Al-Qur'an".<sup>40</sup>

Tafsir Al-Qur'an adalah upaya ilmiah untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan makna ayat-ayat Al-Qur'an, baik secara tekstual maupun kontekstual, termasuk mempertimbangkan latar sosial penurunan ayat (*asbab al-nuzul*). Quraish Shihab menjelaskan bahwa tafsir bertujuan untuk memberikan pemahaman yang sesuai konteks zaman, sehingga diperlukan pemahaman tentang latar sosial penurunan ayat (*asbab al-nuzul*), serta mendialogkan makna teks dengan realitas sosial.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Yayasan Al-Masoem Bandung, "Empat Fungsi Al Qur'an dalam Agama Islam", dalam <https://almasoem.sch.id/saling-doa/empat-fungsi-al-quran-dalam-agama-islam/?utm>. Diakses pada 5 Agustus 2025.

<sup>40</sup> Ace Saefudin, "Metodologi dan Corak Tafsir Modern Telaah Terhadap Pemikiran J. J.G. Jansen", *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 20, No. 96 Tahun 2003, hal. 58

<sup>41</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid I, hlm. 15–16

Latar sosial ini sangat penting karena ayat-ayat Al-Qur'an sering kali turun merespons situasi sosial, budaya, politik, dan ekonomi masyarakat Arab pada masa Nabi Muhammad Saw, sehingga pemahaman tafsir menjadi lebih relevan dan kontekstual. Untuk mendapatkan informasi perkembangan penafsiran Al-Qur'an, maka perlu mengulas tentang periodisasi sejarah penulisan tafsir, metodologi penulisan tafsir berdasarkan latar sosial yang melingkupi penurunan ayat Al-Qur'an serta produk kajian tafsir kontemporer yang menggunakan pendekatan tematik ayat.

## 1. Periodisasi Sejarah penulisan tafsir Al-Qur'an

Tafsir al-Qur'an merupakan bagian penting dari khazanah intelektual Islam yang berfungsi menjembatani pemahaman umat terhadap wahyu Allah. Sejarah tafsir mencerminkan dinamika sosial, politik, dan intelektual umat Islam sejak masa Nabi Muhammad SAW hingga era kontemporer. Perjalanan panjang ini dapat dipetakan dalam beberapa periode, mulai dari masa Rasulullah SAW, sahabat dan tabi'in, periode klasik, pertengahan, modern, hingga kontemporer.

### a. Tafsir Pada Masa Rasulullah Saw (610 – 661 M)

Salah satu peran Rasulullah adalah menyampaikan serta menjelaskan risalah kepada umat manusia. Karena itu, Nabi Muhammad Saw. pastinya memiliki pemahaman mendalam tentang isi Al-Qur'an, baik secara keseluruhan maupun secara rinci. Cara Nabi menafsirkan Al-Qur'an adalah dengan menggunakan Al-Qur'an itu sendiri serta melalui hadis atau sunnah beliau. Jika Al-Qur'an sepenuhnya bersumber langsung dari Allah, baik dari segi teks maupun lafaznya, maka hadist (selain hadis Qudsi) merupakan hasil pemahaman Nabi atas ayat-ayat Al-Qur'an.<sup>42</sup> Menurut Mustafa al-Maraghi, penafsiran Nabi Muhammad dapat berupa sunnah perkataan (*qauliyah*) atau sunnah perbuatan (*fi'liyah*).<sup>43</sup> Pada dasarnya, apa yang disabdakan Rasulullah Saw yang berkaitan dengan Al-Qur'an merupakan wahyu dari Allah.<sup>44</sup> Interpretasi yang dilakukan oleh Nabi Saw memiliki ciri dan karakteristik

---

<sup>42</sup> Ahmad Izzan, *Metodologi Ilmu Tafsir*. Bandung: Tafakur, 2007, hal. 1

<sup>43</sup> Ahmad Mustafa al-Maraghi. *Tafsir al-Maraghi*. Beirut: Dar Ihya' at-Turots al-'Arabi, juz 1, (t.th). Hal. 5

<sup>44</sup> Hamdan Hidayat, "Sejarah Perkembangan Tafsir Al-Qur'an", dalam *jurnal Al-Munir*, Vol 2, No 1, Tahun 2020, hal 31.

khusus, seperti menjelaskan makna (*bayan tasrif*) dan merinci makna (*bayan at-tafsir*). Sementara itu, dari segi motivasinya, penafsiran Nabi Muhammad Saw. terhadap ayat-ayat Al-Qur'an bertujuan untuk memberikan panduan (*bayan irsyad*), menerapkan (*tathbiq*), serta memperbaiki atau mengoreksi (*bayan tashih*).<sup>45</sup>

b. Tafsir Pada Masa Sahabat (632–661 M)

Setelah nabi Muhammad wafat, yang mana beliau tidak bisa lagi menanyakan maksud dari suatu ayat yang mereka tidak pahami. Maka para sahabat berijtihad. Menurut Muhammad Husain adz-Dzahabi, para sahabat memiliki beberapa pendekatan dalam menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an: (1) Menelaah isi ayat-ayat Al-Qur'an secara mendalam. (2) Mengacu pada penjelasan Nabi Saw. (3) Menggunakan *ra'yu* atau melakukan ijtihad. (4) Menyertakan Ahlul kitab dalam proses penafsiran, karena terdapat kesesuaian antara beberapa bagian Al-Qur'an dengan Kitab Taurat dan Injil.<sup>46</sup>

Ciri-ciri tafsir pada zaman sahabat antara lain (1).

Belum seluruh Al-Qur'an ditafsirkan. (2). Sedikitnya perbedaan pendapat di antara mereka dalam memahami makna ayat. (3). Cukup dengan pemahaman global (makna ijmali). (4). Penjelasan terbatas pada makna bahasa yang sederhana. 5. Jarangnya *istinbāt* hukum fikih dari ayat-ayat Al-Qur'an. (6). Tafsir belum dibukukan. (7). Tafsir masih berbentuk bagian dari hadis bersifat tematik tetapi tidak sistematis.<sup>47</sup>

c. Tafsir Pada Masa Tabi'In / Kodifikasi Awal (661–750 M)

Sumber yang dijadikan acuan bagi para tabi'in dalam menafsirkan Al-Qur'an meliputi: 1) Al-Qur'an itu sendiri; 2) Hadis Nabi; 3) atsar sahabat; 4) informasi dari ahli kitab; dan 5) ijtihad atau kemampuan dalam *istinbāt*.<sup>48</sup> Berikut adalah karakteristik tafsir dari masa tabi'in secara ringkas: (1) Pada zaman ini, tafsir belum dikodifikasi secara mandiri. (2) Tradisi tafsir lebih berupa hafalan dan diteruskan melalui periwayatan lisan. (3) Mulai terdapat kisah israiliyat masuk ke dalam tafsir, karena sebagian tabi'in ingin mendapatkan penjelasan yang

---

<sup>45</sup> Abd Muin Salim, *Beberapa Aspek Metodologi Tafsir Al-Qur'an*, hal. 61-62.

<sup>46</sup> Muhammad Husain al-Dzahabi, *At-Tafsir wa al-mufasirun*. Al-Qahirah: Dar al-Hadits, juz 1, 2005, hal. 37 - 56.

<sup>47</sup> Muhammad Husain al-Dzahabi, *At-Tafsir wa al-mufasirun*. Hal. 73

<sup>48</sup> Muhammad Husain al-Dzahabi, *At-Tafsir wa al-mufasirun*. Hal. 76

lebih rinci mengenai cerita dan berita dalam Al-Qur'an, sehingga beragam perbedaan muncul antara penafsiran tabi'in dan sahabat. (4) Penafsiran mereka dipengaruhi oleh studi dan riwayat yang khas, terkait dengan lokasi tempat belajar mereka. (5) Pada masa tabi'in ini juga mulai muncul perdebatan dan perbedaan pendapat terkait tafsiran ayat-ayat yang berkaitan dengan masalah aqidah.<sup>49</sup>

d. Masa Tadwin (Kodifikasi) dan Lahirnya Tafsir Klasik (750–1258 M)

Periode ini dimulai sejak awal pemerintahan Abbasiyah. Tafsir mulai dikodifikasikan dalam bentuk kitab khusus yang berdiri sendiri, memisahkan bab tafsir dari bab hadis. Pada masa ini pula, metode tafsir mengalami diversifikasi dan sistematisasi, baik dalam hal sanad, corak, maupun kekayaan sumber.<sup>50</sup>

Penyusunan secara teratur menciptakan dua pendekatan utama dalam tafsir: *tafsir bi al-ma'tsur* (berdasarkan riwayat) dan *tafsir bi al-ra'yi* (berdasarkan nalar). Salah satu contoh tafsir yang menggunakan pendekatan periwayatan adalah Tafsir Bi al-Ma'tsur. Dalam kategori ini, terdapat kitab tafsir seperti *Jami' al-Bayan 'an Ta'wil Ay al-Qur'an* yang ditulis oleh Ibn Jarir al-Tabari (wafat 923 M), yang dijadikan panduan utama. Metode ini memadukan riwayat yang sah dengan analisis kebahasaan yang mendalam secara menyeluruh.<sup>51</sup> Dan juga berkembang *Tafsir Bi al-Ra'yi* dengan menggunakan pendekatan linguistik dan filosofis, seperti *Al-Kashshaf karya al-Zamakhshari* (w. 1144 M) yang bercorak Mu'tazilah, dengan menggunakan metode *balaghah* (retorika) untuk menafsirkan Al-Qur'an.<sup>52</sup> Tafsir berkembang mengikuti spesialisasi ilmu, seperti tafsir sufistik, tafsir fiqh, tafsir sastra, dan sebagainya. Periode ini diwarnai oleh hadirnya mufassir-mufassir besar Al-Qurtubi (*al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*), Fakhruddin ar-Razi (*al-Tafsir al-Kabir*), Ibnu Kathir (*Tafsir al-Qur'an al-Azhim*), dan lain-lain.<sup>53</sup>

<sup>49</sup> Hamdan Hidayat, "Sejarah Perkembangan Tafsir Al-Qur'an", hal 35.

<sup>50</sup> Abdul Manaf, "Sejarah Perkembangan Tafsir," *Jurnal Tafakkur* 1, no. 2, 2021, hal. 156-157

<sup>51</sup> Samsurrohman dkk, *Pengantar Ilmu Tafsir*. Jakarta: Amzah, 2014, hal. 83.

<sup>52</sup> Samsurrohman dkk, *Pengantar Ilmu Tafsir*, hal. 86.

<sup>53</sup> Abdul Manaf, "Sejarah Perkembangan Tafsir," hal. 157

Periode ini lahir Ulama Nusantara yang mulai terlibat dalam tradisi penafsiran. Di Aceh abad ke-17, muncul *Tarjuman al-Mustafid* karya Syekh Abdurrauf as-Singkili (1615–1693 M), tafsir lengkap 30 juz dalam bahasa Melayu yang berperan besar dalam perkembangan tafsir Nusantara, tafsir ini tidak hanya memudahkan umat memahami Al-Qur'an, tetapi juga menjadi media vernacularisasi Tafsir Al-Qur'an dalam bahasa lokal.<sup>54</sup> Di Jawa, ulama pesantren seperti Kiai Sholeh Darat (1309 H/1893 M) yang menulis *Tafsir Faid Al-Rahman*, dalam aksara pegon untuk masyarakat awam. Tafsir ini adalah satu-satunya buku tafsir berbahasa Jawa yang mengusung pendekatan epistemologi irfani atau illuminatif. Nama "Faid Al-Rahman," yang berarti "emanasi Tuhan yang Maha Pengasih," merupakan istilah khas dalam sufisme, menggambarkan metode irfani dalam memperoleh pengetahuan melalui *kasyf* (pembukaan spiritual) dan ilham (inspirasi).<sup>55</sup>

e. Fase Terakhir Modern / Kontemporer (Abad Ke-19 – 20 M),

Penulisan tafsir modern dimulai pada akhir abad ke-19 dan berlanjut hingga saat ini. Ini dipicu oleh kekhawatiran Muhammad Abduh mengenai kitab-kitab tafsir yang berkembang sebelumnya, yang dia rasa telah sedikit mengesampingkan Al-Qur'an sebagai panduan utama bagi umat manusia. Sebagai seorang mufasir, Abduh merasa resah dengan kitab-kitab klasik yang lebih banyak berisi penjabaran pendapat mufasir lain yang seringkali beragam dan tidak seragam. Sebagian besar kitab tafsir lama dinilai lebih menekankan pada analisis struktur kalimat dari segi *i'rab*, yang lebih mirip latihan bahasa ketimbang memahami tujuan Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi umat manusia. Tafsir itu seakan menjauh dari fungsi utamanya. Inilah yang mendorong Muhammad Abduh dan Rasyid Ridha untuk menulis tafsir yang berbeda dari tafsir klasik, yakni dengan pendekatan *adabi-Ijtima'i* yang menawarkan solusi baru atas berbagai masalah nyata yang dihadapi umat Islam pada masa tersebut.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> M. Kholilurrahman dkk, *Ensiklopedia Mufassir Al-Qur'an Indonesia*, Yogyakarta, Idea Press Indoensia, 2022, hal. 1-15

<sup>55</sup> Afriadi Putra, dkk, *Tafsir Al-Qur'an di Nusantara*, Yogyakarta, Ladang kata, 2020, hal 21-60

<sup>56</sup> Hamdan Hidayat, "Sejarah Perkembangan Tafsir Al-Qur'an", hal 37.

Karya tafsir periode modern/kontemporer ini yang disusun oleh Muhammad Abduh, Rashid Ridha (*al-Manar*), dan tafsir mengintegrasikan ilmu modern seperti tafsir ilmiah (*Al-Jawahir* oleh Tantawi Jawhari) dan tafsir sosial (*Fi Zilal al-Qur'an* oleh Sayyid Qutb).<sup>57</sup> Di Indonesia Quraish Shihab (*Tafsir Al-Mishbah*) adalah contoh perkembangan tafsir yang menonjolkan metode tematik (*maudhui*), analisis kontekstual, dan pendekatan multidisipliner<sup>58</sup>.

Perkembangan penulisan tafsir Al-Qur'an terus sampai pula di bumi Nusantara, menurut catatan Islah Gusmian, terbagi dalam tiga periodisasi, yaitu:

- a. Periode Awal (1900-1945). Pada periode ini, tradisi tafsir di Indonesia masih didominasi oleh tafsir dari Timur Tengah, seperti tafsir Ibnu Katsir dan tafsir Jalalain. Namun, sudah terjadi perkembangan dalam model dan teknis tafsir di Indonesia.
- b. Periode Pertengahan (1945-1990). Pada periode ini, terjadi perkembangan tafsir yang lebih kontekstual dan berpihak pada kepentingan rakyat, seperti tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka. Selain itu, pada periode ini juga muncul tafsir-tafsir yang memadukan antara tafsir dari Timur Tengah dan konteks sosial, politik, dan ekonomi di Indonesia.
- c. Periode Modern / Kontemporer (1990 an - sekarang). Pada periode ini, terjadi perkembangan tafsir yang lebih beragam dan kreatif, seperti tafsir tematik dan tafsir berbasis gender. Selain itu, pada periode ini juga muncul tafsir-tafsir yang menggunakan pendekatan hermeneutika dan kritis dalam memahami teks Al-Quran. Terdapat 24 penelitian Tafsir yang disajikan dalam berbagai corak, diantaranya yang paling lengkap dalam bentuk tahlili dengan menjelaskan kosa kata secara detail, seperti *tafsir al-Munir* karya Wahbah az-Zuhaili.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Ahmad Baidowi, (ed) *Tafsir Al-Qur'an di Nusantara*, Yogyakarta:., Ladang kata, 2020, hal 21-60 Hal. 361-362

<sup>58</sup> Muhammad Wildan Faqih, "Sejarah Perkembangan Tafsir," *Journal of Education Research* 5, no. 2, 2024, hal. 1832-1843

<sup>59</sup> Islah Gusmian, *Khazanah Tafsir Indonesia Dari Hermeneutika Hingga Ideologi*, Jakarta: Teraju, 2003, hal. 66-99.

Memasuki abad ke-21, penafsiran Al-Qur'an semakin beragam dalam metode dan pendekatan. Model tafsir tematik (*maudhu'i*) sangat populer, dipelopori di Indonesia oleh M. Quraish Shihab melalui karya *Wawasan al-Qur'an* (1996) dan *Tafsir al-Mishbah* (2002). Adapun ciri tafsir kontemporer yaitu :

- 1) Tafsir Tematik (*Maudhui'i*) yaitu tafsir yang disusun dengan cara menghimpun ayat sesuai tema yang dibahas, seperti ekonomi, politik, gender, sosial, dan sebagainya.<sup>60</sup>
- 2) Kritis kontekstual & Multidisipliner, yaitu tafsir yang disajikan dalam rangka menjawab kebutuhan Masyarakat modern yang harus mendapat responsive dalam ajaran moral Al-Qur'an. misalnya pada pembahasan masalah gender, demokrasi, hak asasi azasi manusia. Pendekatan yang digunakan dalam tafsir ini meliputi pendekatan ilmiah, semantik, hermeneutic, ilmu-ilmu sosial dan pluralisme.<sup>61</sup>
- 3) Digitalisasi tafsir, Abad 20 dinamai dengan era digitalisasi, maka mulai marak penafsiran Al-Qur'an disuguhkan dengan aplikasi *online digital* ataupun melalui media sosial. Atau istilah lain disebut madrasah tafsir virtual yang pernah rilis di kanal youtube pada 2011.<sup>62</sup>

Di era digitalisasi, literasi tafsir juga sudah dapat diakses begitu mudah oleh Masyarakat sehingga memudahkan untuk memahami pesan moral Al-Qur'an. Bahkan berbagai situs bisa menampilkan berbagai ulasan tentang tema-tema penting dalam Masyarakat yang dikemas dalam aplikasi digital maupun terkodifikasi secara digital (*e-book*), yang memudahkan orang memahami lebih mudah. Era ini termasuk dalam bagian perodesasi tafsir kontemporer, yakni periode penafsiran Al-Qur'an yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi digital. Era ini membawa tafsir Al-Qur'an ke ranah baru dengan metode, bentuk, dan manfaat yang khas dibandingkan dengan periode sebelumnya.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> M. Tulus Yamani, "Memahami Al-Qur'an dengan Metode Tafsir Maudhu'i," *Jurnal PAI*, Vol. 1 No. 2, 2015, hal. 276-284

<sup>61</sup> Eni Zulaiha, "Tafsir Kontemporer: Metodologi, Paradigma dan Standar Validitasnya," *Jurnal Ilmiah Agama dan Sosial Budaya* 2, No. 1, 2017, hal. 81-93.

<sup>62</sup> Afriadi Putra, *at. al.*, *Tafsir Al-Qur'an di Nusantara*, hal 410

<sup>63</sup> M. Z. Al-Ayyubi, "Dinamisasi Tafsir Al-Qur'an di Era Digital," *Jurnal Rausyan Fikr* 16, no. 1, 2020, hal. 5-12

Adapun Ciri-ciri Tafsir Kontemporer di Era Digital, sebagai berikut:

- 1) Tafsir Al-Qur'an kini dapat diakses dengan mudah melalui *platform* digital seperti website, aplikasi mobile, media sosial, dan video *streaming*. Hal ini memungkinkan pengguna dari berbagai kalangan dan lokasi mendapatkan akses cepat dan praktis terhadap berbagai sumber tafsir klasik dan modern.
- 2) Penyajian tafsir tidak lagi terbatas pada teks saja, melainkan menggunakan video, podcast, infografis, dan fitur interaktif yang membantu pemahaman umat, terutama generasi muda yang lebih akrab dengan media digital. Ini memperkaya metode penyampaian ilmu dan memperluas jangkauan, sebagaimana ditunjukkan dalam analisis perkembangan tafsir kontemporer.

64

Perjalanan periodisasi tafsir ini menunjukkan bahwa tafsir bukan sekadar produk intelektual, tetapi juga refleksi dinamika sosial, politik, dan budaya umat Islam. Dari masa Nabi hingga era digital, tafsir terus berkembang mengikuti kebutuhan zaman. Tradisi Nusantara menambah warna unik dalam sejarah tafsir Islam dengan vernakularisasi dan kontribusi ulama lokal.

## 2. Metodologi Penulisan Tafsir Al-Qur'an Berdasarkan Kondisi Sosiologis Umat

Proses ataupun metode dalam penafsiran Al-Qur'an akan terus muncul dan berkembang. Karena pada dasarnya, Al-Qur'an dipercayai tidak akan menjadi usang atau terikat oleh zaman. Seperti pepatah "*Shalihun Li Kulli Zaman Wa Makan*," kitab suci ini relevan dengan setiap era dan wilayah, bersifat universal dan melampaui batasan waktu dan tempat yang dialami manusia. Oleh karena itu, metode yang terkait dengan pemahaman makna Al-Qur'an akan terus berlanjut.

Dari segi pengambil sumber penulisan tafsir, maka metode tafsir dibagi menjadi tiga kelompok. Sebagai berikut:

### a. *Tafsir Bi Al-Ma'tsūr*

Metode yang menggunakan sumber-sumber otoritatif seperti Al-Qur'an, hadis Nabi, pendapat sahabat, dan tabi'in. Bentuknya meliputi:

---

<sup>64</sup> Rizky Ahmadi Hasibuan, *et al.*, "Metode Tafsir Al-Qur'an Analisis Perbandingan Antara Era Digital dan Tradisional," *Jurnal Reslaj* 5, no. 6, 2023, hal. 42–58.

- 1) Menafsirkan ayat dengan ayat lain dalam Al-Qur'an. Dalam beberapa kasus, sebuah ayat dijelaskan oleh ayat lain. Misalnya, QS. al-Fātiḥah/1:7 tentang "*ṣirāṭ al-mustaqīm*" dijelaskan oleh QS. al-An'ām/6:153.
  - 2) Menafsirkan ayat dengan hadis Rasulullah saw. Rasulullah Saw menjelaskan maksud ayat tertentu, seperti penafsiran beliau terhadap QS. Al-Baqarah/2:43 tentang *shalāt* melalui sunnah bersifat *qauliyyah* dan *fi'liyyah*.
  - 3) Menafsirkan ayat dengan perkataan sahabat, terutama yang berkaitan dengan *asbāb al-nuzūl*. Pendapat sahabat, yang menjadi rujukan karena mereka menyaksikan langsung turunnya wahyu. Contoh: penafsiran Ibnu 'Abbās tentang QS. al-Naṣr/110:1-3 sebagai isyarat wafatnya Rasulullah. Saw.
  - 4) Menafsirkan ayat dengan *ijma' tabi'in* atas suatu tafsir. Jika tidak ada riwayat dari sahabat, mufassir merujuk pada konsensus tabi'in. Misalnya, mufassir tabi'in seperti Mujāhid, Qatādah, dan 'Aṭā' ibn Abī Rabāḥ dalam memahami ayat Al-Qur'an, dengan mengambil kesepakatan Ulama Tabi'in (*Ijma'*).<sup>65</sup>
- b. *Tafsīr Bi Al-Ra'yi*

Metode penafsiran yang didasarkan pada ijtihad dan pemikiran mufassir, dengan tetap berpegang pada kaidah-kaidah syar'i dan bahasa Arab. Bentuknya meliputi:

- 1) Penjelasan makna ayat dengan analisis kebahasaan. Menafsirkan ayat dengan merinci makna kata, gramatika, dan balāghah. Misalnya, tafsir kata *al-kautsar* dalam QS. al-Kautsar/108:1 sebagai "nikmat yang banyak" dengan analisis morfologi kata *katsīr*.
- 2) Penafsiran berdasarkan pemahaman kontekstual dan *maqāsid al-syarī'ah*. Mufassir melihat relevansi ayat dengan kondisi zaman. Contohnya, tafsir QS. al-Hujurāt/49:13, tentang kesetaraan manusia dipakai sebagai landasan etika sosial modern.
- 3) Penggunaan perbandingan (*muqāran*) dengan tafsir sebelumnya untuk memperkuat argumentasi. Mengkaji perbedaan tafsir antar-mufassir, lalu menarik kesimpulan

---

<sup>65</sup> M. Kholilurrahman, *et. al.*, dkk, *Ensiklopedia Mufassir Al-Qur'an Indonesia*, hal. 5-9

yang lebih komprehensif. Misalnya, membandingkan penafsiran al-Ṭabarī, al-Qurṭubī, dan al-Rāzī.<sup>66</sup>

c. *Tafsir Bi Isya'riy*

Metode tafsir *isyariy* adalah pendekatan untuk menggali makna dari ayat-ayat Al-Qur'an yang tidak didasarkan pada bunyi lafaznya melainkan pada kesan yang diciptakan lafaz tersebut dalam benak penafsir yang memiliki kejernihan hati atau pikiran, tanpa mengubah arti lafaznya. Selama ini, tafsir *isyariy* umumnya dihasilkan oleh para praktisi tasawuf yang memiliki kebersihan hati dan ketulusan. Oleh karena itu, tafsir ini juga dikenal sebagai tafsir *shūfiy*.<sup>67</sup>

M. Quraish Shihab menekankan bahwa *tafsir isy'ariy* dapat dipertanggungjawabkan asalkan: 1. Artinya benar, tidak bertolak belakang dengan kebenaran-kebenaran keagamaan dan tidak menyimpang dari bunyi ayat. 2. Tidak mengklaim bahwa itu adalah satu-satunya arti dari ayat yang ditafsirkan. 3. Terdapat hubungan antara arti yang diambil dengan ayat tersebut.<sup>68</sup>

Dalam penulisan *Tafsir Isy'ari* harus memenuhi kriteria berikut: 1. Dalam penulisan tafsirnya, makna *isyari* tidak boleh menafikan atau bertolak belakang dengan makna tekstual Al-Qur'an (*zhohir*) ayat. 2. Makna *isy'ari* harus memiliki dasar dalam Al-Qur'an, Hadis, atau *ijma'* ulama, sebagai dalil *syar'i*. 3. *Tafsir isyari* bersifat subjektif dan tidak boleh dianggap sebagai satu-satunya makna yang benar (*mutlak*) tetapi bersifat relative (*ta'wil bathin*). 4. Penafsir harus memiliki kedalaman ilmu Al-Qur'an, akidah yang lurus, dan hati yang bersih. Karena itu, tidak semua orang boleh menafsirkan secara *isyari* karena risiko penyimpangan.<sup>69</sup>

Dilihat dari segi penulisan, tafsir al-Qur'an secara umum terdiri atas beberapa pendekatan utama yang masing-masing memiliki karakteristik, tujuan, dan cara kerja berbeda dalam menafsirkan Al-

---

<sup>66</sup> M. Kholilurrahman, *et. al.*, *Ensiklopedia Mufasssir Al-Qur'an Indonesia*, hal. 13-14

<sup>67</sup> M. Quraish Shihab, *Kaidah Tafsir: Syarat, Ketentuan dan Aturan yang Patut Anda Ketahui dalam Memahami Ayat-Ayat Al-Qur'an*, Tangerang: Lentera Hati, 2021, hal. 314.

<sup>68</sup> M. Quraish Shihab, *Kaidah Tafsir: Syarat, Ketentuan dan Aturan yang Patut Anda Ketahui dalam Memahami Ayat-Ayat Al-Qur'an*, hal 314.

<sup>69</sup> M. Quraish Shihab. *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan, 1999. Hal 78-85

Qur'an. Berikut adalah uraian mengenai empat metode penulisan tafsir Al-Qur'an yaitu:

a. Metode Tafsir *Tahlili* (Analitis)

Metode *tahlili* adalah metode penafsiran yang menjelaskan ayat-ayat Al-Qur'an secara runtut berdasarkan urutan mushaf atau urutan turunya ayat, dengan memerinci berbagai aspek: makna lafadh, gramatika, balaghah, asbāb al-nuzūl, munāsabah antar-ayat, hingga hukum-hukum yang terkandung di dalamnya. Menurut Ahmad Sarwat, metode ini adalah metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam sejarah tafsir. Contoh klasiknya adalah *Jāmi' al-Bayān* karya al-Ṭabarī dan *al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'ān* karya al-Qurṭubī.<sup>70</sup>

b. Metode Tafsir *Ijmali* (Global)

Metode *ijmali* menyajikan penafsiran ayat Al-Qur'an secara ringkas dan global, tanpa uraian panjang lebar. Tujuannya adalah memberikan gambaran umum makna ayat agar mudah dipahami orang awam. Quraish Shihab menjelaskan bahwa metode ini sering digunakan dalam tafsir berbahasa lokal atau tafsir terjemah bebas yang menyertakan penjelasan singkat setelah teks ayat, seperti *Tafsir al-Jalalayn*.<sup>71</sup>

c. Metode Tafsir *Muqarin* (Perbandingan)

Metode *muqāran* adalah penafsiran dengan cara membandingkan ayat dengan ayat lain (*tafsīr al-Qur'ān bi al-Qur'ān*), ayat dengan hadis, atau pendapat antar-mufasir dari berbagai periode dan mazhab. Tujuan metode ini digunakan adalah untuk menemukan persamaan dan perbedaan makna dalam berbagai penafsiran, baik dari segi bahasa, hukum, maupun corak tafsirnya.<sup>72</sup>

d. Metode Tafsir *Maudhu'i* (Tematik)

Metode *maudhu'i* adalah penafsiran dengan mengumpulkan semua ayat terkait satu tema tertentu di seluruh Al-Qur'an, kemudian menganalisisnya secara menyeluruh, sistematis, dan terpadu.<sup>73</sup> Menurut Quraish Shihab, metode ini memungkinkan

---

<sup>70</sup> Ahmad Sarwat, *Sistematika Penyajian Tafsir*, Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2020, hal. 12–13.

<sup>71</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 1996, hal. 41–42.

<sup>72</sup> Ahmad Sarwat, *Sistematika Penyajian Tafsir*, 17–18

<sup>73</sup> Moh. Tulus Yamani, "Memahami Al-Qur'an dengan Metode Tafsir Maudhu'i," hal. 273

pemahaman Al-Qur'an secara integratif terhadap suatu masalah, sehingga lebih aplikatif bagi masyarakat modern.<sup>74</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa metode *tahlili* memberikan analisis yang detil dan lengkap, metode *ijmali* menyajikan ringkasan makna ayat, metode *muqorin* menfokuskan pada komparasi antar teks, sementara metode *maudhui* mendalami tema tertentu secara tematik. Masing-masing metode memiliki fungsi dan kegunaan sesuai konteks pemahaman dan penafsiran Al-Qur'an yang diinginkan.

Ilmu tafsir juga merupakan disiplin utama dalam studi keislaman yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan makna ayat-ayat Al-Qur'an. Seiring perkembangan zaman, para ulama dan mufassir mengembangkan berbagai metode penafsiran yang mencerminkan latar belakang keilmuan, sosial, dan ideologis mereka. Maka muncul beragam corak tafsir, diantaranya:

a. Tafsir Fiqhi (Yurisprudensial)

Tafsir fiqhi adalah metode penafsiran yang berfokus pada ayat-ayat hukum dalam Al-Qur'an. Mufassir yang menggunakan pendekatan ini biasanya berasal dari latar belakang ahli fikih dan berusaha menafsirkan ayat sesuai dengan mazhab hukum yang dianutnya. Contoh utama dari tafsir fiqhi adalah Tafsir *Ahkam al-Qur'an* karya *al-Jassas* (mazhab Hanafi), Al-Qurtubi (mazhab Maliki), dan Al-Shafi'i. Tafsir ini menekankan pada istimbat hukum, perbedaan pendapat antar mazhab, dan dalil-dalil *syar'i*. Tafsir fiqhi tidak hanya menjelaskan makna ayat, tetapi juga menggali hukum yang terkandung di dalamnya sesuai dengan kaidah usul fiqh.<sup>75</sup>

b. Tafsir Falsafi (Filosofis)

Tafsir falsafi menggunakan pendekatan filsafat dan logika dalam memahami ayat-ayat Al-Qur'an. Metode ini berkembang dalam tradisi pemikiran Islam klasik, terutama di kalangan filsuf Muslim seperti al-Farabi, Ibn Sina, dan Al-Razi. Dalam *Tafsir al-Kabir*, Al-Razi sering kali menggabungkan penafsiran ayat dengan diskusi metafisika, kosmologi, dan teologi rasional. Meskipun metode ini menuai kritik dari kalangan tradisional, ia tetap menjadi bagian penting dalam sejarah tafsir.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, 47-48

<sup>75</sup> M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Cet. 1, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000, hal. 45-50

<sup>76</sup> Aidar Bagir, *Buku Saku Filsafat Islam*, Bandung: Mizan, 2015, hal. 55-60

c. Tafsir Sufi (*Isyari* dan *Spiritual*)

Tafsir sufi atau tafsir isyari adalah metode penafsiran yang menekankan makna batin dan spiritual dari ayat-ayat Al-Qur'an. Mufassir sufi seperti al-Qushayri, al-Tustari, dan Ibn Arabi menafsirkan ayat dengan pendekatan pengalaman ruhani dan simbolisme. Tafsir ini sering kali tidak mengikuti kaidah linguistik atau kontekstual secara ketat, melainkan berusaha menggali makna terdalam dari ayat sebagai jalan menuju *ma'rifatullah*.<sup>77</sup>

d. Tafsir Ilmi (Saintifik)

Tafsir ilmi adalah metode yang menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an dengan pendekatan ilmu pengetahuan modern. Mufassir seperti Tantawi Jauhari berusaha menunjukkan keselarasan antara wahyu dan sains. Metode ini banyak digunakan untuk menafsirkan ayat-ayat tentang penciptaan alam, fenomena alam, dan struktur kosmos. Meskipun menuai kritik karena potensi pencocokan paksa, tafsir ilmi tetap relevan dalam diskursus Islam dan sains.<sup>78</sup>

e. Tafsir *Adab Ijtima'i* (Sosiologis dan Sastra)

Metode ini menekankan aspek sosial dan nilai sastra dalam Al-Qur'an. Mufassir seperti Rasyid Ridha dan M. Quraish Shihab menggunakan pendekatan ini untuk menjelaskan relevansi ayat terhadap kehidupan masyarakat modern. Tafsir ini menggabungkan analisis linguistik, konteks sosial, dan pesan moral yang terkandung dalam ayat. Pendekatan ini sangat cocok untuk menjawab isu-isu kontemporer seperti keadilan sosial, hak asasi manusia, dan pluralisme.<sup>79</sup>

Penjelasan tentang metodologi pemahaman tafsir Al-Qur'an, baik dari segi pengambilan sumber penafsiran, metode penulisan dan corak tafsir berdasarkan disiplin ilmu yang dimiliki para penafsir Al-Qur'an, menjadi peluang sekaligus sumber inspirasi bagi para penafsir Al-Qur'an kontemporer, yang berusaha menghadirkan nilai-nilai Al-Qur'an sebagai sumber nilai yang dapat digunakan sepanjang zaman, termasuk obyek bahasan yang penulis angkat tentang kajian altruisme Qur'anik dalam ranah legislasi ketenagakerjaan di Indonesia, dengan mengambil

---

<sup>77</sup> Kautsar Azhari Noer, *Tafsir Sufi atas Al-Qur'an*. Jakarta: Teraju, 2003, Hal. 65-70

<sup>78</sup> Agus Purwanto, *Ayat-Ayat Semesta*, Bandung: Mizan, 2007, hal 100-105

<sup>79</sup> Nasaruddin Umar, *Deradikalisasi Pemahaman Al-Qur'an & Hadis*, Jakarta: Elex Media, 2014, hal. 75-80

metodologi tematik (*maudhu'i*), guna menguak isu-isu kontemporer yang terus dinamis dalam masyarakat.

### 3. Metode Tematik (*Maudhui*) dalam Kajian Kontemporer

Kita memahami bahwa metode *maudhu'i* (*tafsīr al-mawḍū'ī*) merupakan salah satu metode penafsiran yang memfokuskan kajian pada satu tema atau topik tertentu yang terdapat dalam Al-Qur'an. Semua ayat yang berkaitan dengan tema tersebut dihimpun dari berbagai surat dan dianalisis secara menyeluruh untuk menghasilkan pemahaman yang utuh dan terpadu.<sup>80</sup> Dalam pembahasannya *metode maudhu'i* memiliki dua cakupan bahasan besar, yaitu: 1. Tematik intra-surah, yang membahas tema tertentu dalam satu surat, menelaah keterkaitan antar-ayat dalam surat tersebut untuk menemukan pesan utama yang ingin disampaikan. 2. Tematik antar-surah, yang mengumpulkan semua ayat tentang tema tertentu yang tersebar di seluruh Al-Qur'an, kemudian menganalisisnya sebagai satu kesatuan pesan.<sup>81</sup>

Pendekatan ini memungkinkan pembaca untuk melihat integrasi pesan wahyu, tidak terjebak dalam fragmentasi ayat yang sering kali terjadi bila tafsir dilakukan secara tahlili murni.<sup>82</sup> Beberapa ciri khas dari metode *maudhu'i* yang membedakannya dari metode tafsir lain adalah:

- a. Keterpaduan ayat, dimana semua ayat terkait satu topik dianalisis secara bersama-sama.
- b. Penguaraian yang sistematis, dengan mengikuti langkah kerja tertentu dari penentuan tema hingga penarikan kesimpulan.
- c. Kontekstual, setiap bahasan tema berusaha mengaitkan pesan Al-Qur'an dengan realitas sosial dan problem kekinian.
- d. Fleksibilitas dalam penentuan tema yang diangkat yang berlaku secara universal seperti tauhid dan keadilan, atau isu spesifik seperti ekologi, HAM, atau etika bisnis.<sup>83</sup>

Meskipun akar metode ini telah ada sejak masa sahabat, bentuk ilmiah dari tafsir *maudhu'i* baru benar-benar berkembang pada abad ke-20. Ada beberapa faktor pendorong kemunculannya:

---

<sup>80</sup> Ahmad Sarwat, hal. 21.

<sup>81</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, hal.41-42.

<sup>82</sup> M. Quraish Shihab, hal. 43

<sup>83</sup> M. Quraish Shihab, hal. 45-46

- a. Perubahan Sosial Global – kemunculan negara-bangsa, industrialisasi, globalisasi, dan teknologi informasi menimbulkan masalah baru yang membutuhkan penjelasan agama secara spesifik.
- b. Kebutuhan Integrasi Ilmu – di era modern, pembahasan keagamaan menuntut pendekatan multidisipliner, misalnya penggabungan tafsir dengan sosiologi, ekonomi, dan ilmu lingkungan.<sup>84</sup>
- c. Kritik terhadap Metode Tahlili – meskipun kaya akan detail, metode tahlili sering menghasilkan pemahaman parsial jika ayat yang relevan tersebar di berbagai surat tanpa disatukan dalam satu kajian.<sup>85</sup>

Metode tematik (*maudhu'i*) ini disusun guna menjawab kebutuhan penafsiran tematik dan pengkajian khusus yang tidak bisa diperoleh secara detail dalam metode tahlili. Tafsir maudhui memungkinkan eksplorasi satu aspek tertentu Al-Qur'an secara mendalam dan terfokus. Maka langkah kerja dari tematik (*maudhu'i*) ini menurut Abdul Al-Hayy Alfarmawi, sebagai berikut:

- a. Menetapkan masalah atau tema yang akan dikaji,
- b. Menghimpun ayat-ayat yang relevan dari seluruh Al-Qur'an,
- c. Mengurutkan ayat sesuai kronologi masa turunnya,
- d. Menjelaskan keterkaitan ayat-ayat (munasabah) pada setiap suratnya,
- e. Menyusun tema bahasan secara sistematis dan utuh,
- f. Melengkapi dengan rujukan hadis bila perlu,
- g. Memperhatikan pengertian ayat secara menyeluruh tanpa kontraindikasi.<sup>86</sup>

Adapun tokoh-tokoh yang mempopulerkan seperti Al-Farmawī di dunia Arab yang memformulasikan langkah-langkah *tafsir maudhu'i* secara baku. Sementara di Indonesia terkenal nama Dr. M. Quraish Shihab mempopulerkannya melalui Wawasan Al-Qur'an dan Tafsir *Al-Mishbah*, yang menampilkan kajian tematik disertai penjelasan kontekstualnya.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Yunahar Ilyas, *Teknik-Teknik Analisis Tafsir dan Cara Kerjanya*, Yogyakarta: LPPI, 2010, hal. 51-52.

<sup>85</sup> Ahmad Sarwat, *Sistematika Penyajian Tafsir*, hal. 22

<sup>86</sup> Abdul Al Hayy Al Farmawi, *Metode-Metode Tafsir Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2018), hal. 45-46

<sup>87</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, 47

Keunggulan lain dari metode ini adalah kemampuannya untuk mengaitkan pesan ayat dengan tujuan-tujuan syariat (*maqāṣid al-sharī'ah*). Misalnya, kajian tematik tentang keadilan ekonomi tidak hanya menjelaskan hukum zakat atau larangan riba, tetapi juga menyoroti tujuan moral di baliknya, yaitu distribusi kekayaan dan penghapusan ketimpangan sosial. Quraish Shihab menekankan bahwa penafsiran yang memperhatikan *maqāṣid* akan lebih relevan untuk menjawab tantangan zaman, karena menekankan nilai universal yang dapat diterapkan lintas peristiwa dan bersifat kontekstual.<sup>88</sup>

#### D. Tema-Tema Solidaritas Sosial dan Interpretasinya dalam Al-Qur'an

Dalam ajaran Islam, Allah SWT mengatur hubungan manusia dengan Allah (*ḥablun min Allāh*) dan hubungan manusia dengan sesamanya (*ḥablun min al-nās*). Konsep ini menjadi pilar utama kehidupan bermasyarakat karena mengedepankan kerja sama, kepedulian, dan tanggung jawab kolektif. Merujuk pada pengertian solidaritas sosial dari berbagai literasi yang ada, bahwa solidaritas sosial merupakan salah satu prinsip fundamental dalam ajaran Islam yang tercermin kuat dalam Al-Qur'an. Nilai ini mencakup kepedulian, kerjasama, keadilan sosial, dan semangat tolong-menolong di antara anggota masyarakat. Berikut ini adalah beberapa tema utama solidaritas sosial yang diangkat dalam Al-Qur'an beserta interpretasinya menurut para mufasir, antara lain:

##### 1. Tolong-Menolong dalam Kebaikan (*Ta'Āwun*).

Tolong menolong dalam kebaikan merupakan salah satu perbuatan dalam kategori Solidaritas Sosial, berdasarkan perintah Allah SWT.

.. وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ... الْمَائِدَة/5: 2)

.. Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan....QS. Al-Mā'idah/5: 2).

- a. Korelasi Ayat Secara Teks (Lafzhiyah) dan Pesan Moral (Ma'nawiyah)

---

<sup>88</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an*, 48

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (التوبة/9: 71)

*Orang-orang mukmin, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) makruf dan mencegah (berbuat) mungkar, menegakkan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (QS. At-Taubah/9:71)*

Dalam Surat at-Taubah/9:71 ini, memiliki korelasi karena didalamnya terdapat kalimat tolong menolong diantara segolongan orang-orang yang beriman, sekalipun bersifat *ma'nawiyah* terselip dalam kalimat (*ba'dhuhum auliyâu ba'dhin*).

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْتُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شَحْنَفَهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ الحشر/59: 9)

*Kaum Ansar yang telah tinggal di Madinah dan telah beriman sebelum kedatangan para Muhajirin sangat menyayangi orang-orang yang hijrah kepada mereka. Mereka tidak merasa iri dengan apa yang diberikan kepada para Muhajirin. Mereka lebih mendahulukan kepentingan Muhajirin daripada kepentingan diri sendiri, meskipun mereka sebenarnya juga memiliki kebutuhan mendesak. Barang siapa yang mampu menghindari sifat kikir, mereka itulah orang-orang yang beruntung. (QS. Al-Hasyr/59:9)*

Dalam Surat Al-Hasyr/59:9 ini juga memiliki korelasi dengan ayat *ta'awwun*, dengan kalimat *al-Itsar* yang bermakna mendahulukan menolong orang lain (muhajirin) sekalipun dirinya memiliki kebutuhan. Memiliki korelasi dari segi *maknawiyah*-nya.

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آَمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (العصر/103: 1-3)

*Demi waktu, sesungguhnya manusia benar-benar dalam kerugian. Kecuali mereka yang beriman, melakukan amal yang baik, dan saling memberi nasihat tentang kebenaran dan kesabaran. (QS. Al-'Asr/103:1-3).*

Dalam Surat Al-Asr/103:1-3 ini, menunjukkan bahwa sikap orang yang beriman dengan amal sholehnya dibuktikan

dengan saling menasehati dalam kebenaran dan kesabaran, secara ma'nawiyah dipahami terdapat kalimat (*tawâshow*) dan (*tawâ ashobr*) dalam bentuk wazan fiil yang sama (lafzhiyah) yang mengandung makna "saling" melakukan perbuatan baik.

b. Penjelasan Tafsir Klasik

Menurut Ibn Katsir, Surat Al-Mā'idah/5:2 ini turun pada peristiwa perjanjian Hudaibiyah, ketika kaum Quraisy menghalangi kaum Muslimin untuk memasuki Makkah guna melaksanakan umrah. Dalam situasi tersebut, Allah memerintahkan agar kaum Muslimin saling membantu dalam kebaikan dan ketakwaan, serta melarang kerja sama dalam dosa dan permusuhan. Ibn Katsir menukil riwayat dari Ibnu Abbas: "Allah memerintahkan hamba-hamba-Nya yang beriman untuk saling tolong-menolong dalam mengerjakan kebaikan dan meninggalkan keburukan, dan melarang mereka dari saling membantu dalam dosa dan permusuhan." Dalam konteks sejarah turunnya ayat ini menunjukkan bahwa kerja sama dalam Islam memiliki landasan yang tegas: ia harus diarahkan untuk kemaslahatan dan menghindarkan kemudarat. Prinsip ini juga menjadi dasar pelaksanaan amar ma'ruf nahi munkar dalam Masyarakat.<sup>89</sup>

Al-Qurthubi, dalam *al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'an*, juga menyebutkan riwayat serupa dan menegaskan bahwa meskipun Surat Al-Mā'idah/5: 2 ini turun dalam konteks haji, cakupan hukumnya bersifat umum, mencakup semua bentuk interaksi sosial. Menurutnya, *al-birr* meliputi semua amal saleh yang mendekatkan diri kepada Allah, baik ibadah ritual maupun amal sosial, sedangkan *al-taqwā* berarti menjauhi semua larangan Allah. Ia menulis: "*Al-birr* adalah nama yang mencakup segala kebaikan, dan *al-taqwā* adalah meninggalkan segala yang diharamkan. Dalam penafsirannya, beliau menekankan bahwa larangan untuk bekerja sama dalam dosa dan permusuhan mencakup segala bentuk kezaliman, penindasan, dan pelanggaran hak asasi, baik terhadap Muslim maupun non-Muslim. Dengan demikian, ayat ini menjadi prinsip moral yang universal."<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur'an al-'Azīm*, diterjemahkan oleh Abdul Ghofar EM, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*, Bogor: Pustaka Imam As-Syafi'i, 2004, hal. 9-10

<sup>90</sup> Al-Qurthubi, *Al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'an wa al-Mubayyin limā Tadhammanahu min al-Sunnah wa A'ây al-Furqon*, dita'liq oleh M. Ibrahim Alhifnawi, *Tafsir Al-Qurthubi*. Jilid 6, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007, hal 115-116

c. Penjelasan Tafsir Kontemporer

Wahbah al-Zuhaili menafsirkan perintah *ta'āwun* dalam Surat Al-Mā'idah/5: 2 ini sebagai landasan utama hubungan harmonis antar manusia, baik dalam konteks hubungan internal umat Islam maupun interaksi lintas agama. Ia menegaskan bahwa perintah ini mencakup segala bentuk kerja sama yang membawa kemaslahatan umum (*maslahah 'ammah*), baik dalam urusan agama, sosial, politik, maupun ekonomi. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa QS. Al-Mā'idah/5:2 ini memerintahkan kerja sama pada semua hal yang mendatangkan kemaslahatan umum, baik dalam urusan agama maupun dunia, dan melarang kerja sama dalam hal yang merusak kehidupan."<sup>91</sup> Dalam penjelasannya, Wahbah memperlihatkan dimensi universal tentang *ta'āwun*, yang tidak dibatasi oleh identitas keagamaan, selama nilai yang dikerjasamakan adalah kebaikan. Dalam konteks negara modern, hal ini dapat meliputi kerja sama antar pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan komunitas lintas agama untuk menyelesaikan masalah kemiskinan, pendidikan, dan lingkungan hidup.

Quraish Shihab menafsirkan Surat al-Mā'idah/5:2 ini dengan penekanan pada inklusivitas dan relevansinya dalam masyarakat plural seperti Indonesia. Menurutnya, perintah tolong-menolong mencakup semua manusia tanpa memandang agama atau etnis, selama tujuan kerja sama adalah kemaslahatan bersama dan tidak bertentangan dengan prinsip kebenaran. Ia menyatakan: "Tolong-menolong dalam kebaikan mencakup siapa pun, bahkan non-Muslim, selama tujuan kerja sama itu adalah kemaslahatan dan tidak bertentangan dengan kebenaran".<sup>92</sup> Beliau mengaitkan konsep ini dengan kebutuhan menjaga kerukunan sosial di tengah perbedaan, sehingga *ta'āwun* menjadi bagian dari strategi membangun persatuan bangsa. Kerja sama yang dimaksud tidak hanya sebatas bantuan fisik, tetapi juga mencakup dukungan moral, intelektual, dan kebijakan publik yang berpihak pada kemaslahatan umum.

d. Penjelasan Tafsir Nusantara

Tafsir *al-Ibriz*, menyebutkan: "*siro kabeh supoyo podo tulung pinulung ing atase ngelakoni kebagusan lan taqwa, lan siro kabeh ojo pado tulung penuloung ing atase ngelakoni duso lan nganioyo*" (kamu sekalian hendaklah saling tolong menolong

---

<sup>91</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Al-Tafsir Al-Munir*, jilid 3, hal. 404

<sup>92</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, Jilid 3, hal. 9-10

dalam kebaikan dan takwa dan jangan kalian semua saling tolong menolong dalam melakukan perbuatan dosa dan aniaya).<sup>93</sup>

KH. Bisri Musthofa mengaitkan makna *ta'āwun* ini dengan tradisi gotong royong yang hidup di tengah masyarakat Jawa. Baginya, gotong royong adalah manifestasi nyata perintah tolong-menolong dalam kebaikan, misalnya ketika warga desa saling membantu membangun rumah, membersihkan lingkungan bersama, menyiapkan acara pernikahan atau kematian, hingga menolong korban bencana. Dengan menempatkan *ta'āwun* dalam konteks sosial-budaya lokal, beliau menjadikan ayat ini sebagai panduan praktis bagi umat untuk memelihara solidaritas dan memperkuat persatuan.

Hamka memberikan penekanan bahwa *ta'āwun* adalah syarat mutlak bagi kekuatan suatu bangsa. Ia mengingatkan bahwa kerja sama yang diarahkan pada keburukan, seperti korupsi, kolusi, atau penyalahgunaan kekuasaan, akan menghancurkan sendi-sendi negara. Hamka menulis: “Negara tidak akan kuat kalau rakyatnya tidak saling tolong-menolong dalam kebaikan. Dan sebaliknya, negara akan hancur kalau tolong-menolong terjadi dalam perbuatan dosa”.<sup>94</sup> Menurut Hamka, prinsip *ta'āwun* harus diwujudkan tidak hanya dalam kehidupan pribadi dan komunitas kecil, tetapi juga dalam lingkup nasional. Di Indonesia, nilai ini selaras dengan Pancasila, khususnya sila ketiga tentang persatuan Indonesia, yang menghendaki seluruh warga bangsa untuk bekerja sama membangun kesejahteraan umum.

e. Analisa Perbandingan Penafsiran

Jika dilihat dari sudut pandang tafsir klasik, seperti Ibn Katsir dan Al-Qurthubi, perintah *ta'āwun* sangat menekankan aspek hukum dan kewajiban moral berdasarkan riwayat yang sahih, serta berangkat dari latar sejarah turunnya ayat (*asbāb al-nuzūl*). Fokusnya adalah mendorong kerja sama dalam ibadah dan amal saleh, serta mencegah keterlibatan dalam dosa atau kezaliman. Tafsir kontemporer, seperti Wahbah al-Zuhaili dan M. Quraish Shihab, memperluas cakupan *ta'āwun* hingga pada kerja sama lintas agama dan budaya. Mereka memandang ayat ini sebagai dasar etika sosial universal yang dapat diaplikasikan pada isu-isu global seperti penanggulangan bencana, kemiskinan, dan

---

<sup>93</sup> Bisri Musthofa, *Tafsir Al-Ibriz Li Ma'riaftil At-Tafsir Al-Qur'an Al-Aziz*, Kudus: Menara kudus, 1959, hal 270

<sup>94</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jilid 2, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983, hal. 191.

kerusakan lingkungan. Tafsir Nusantara, seperti karya KH. Bisri Musthofa dan Hamka, mengontekstualisasikan *ta'āwun* dengan nilai-nilai lokal, misalnya gotong royong dan semangat nasionalisme. Nilai ini diterjemahkan ke dalam praktik sosial sehari-hari seperti membantu tetangga, bergotong royong membersihkan lingkungan, hingga kerja sama dalam pembangunan nasional.

Dengan demikian, *ta'āwun* memiliki spektrum makna yang luas: dari kewajiban hukum syariat, etika sosial universal, hingga strategi pembangunan masyarakat. Variasi penafsiran ini menunjukkan bahwa konsep *ta'āwun* sangat fleksibel, mampu beradaptasi dengan konteks zaman tanpa kehilangan ruh ajaran Islam

## 2. Keadilan Sosial (*'Adālah Ijtimā'iyah*)

Salah satu tema yang menurut para Ulama tafsir masuk dalam kategori solidaritas sosial adalah menegakkan keadilan (*al-'Adl*). Sebagaimana firman Allah SWT.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾ (النحل/16: 90)

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. al-Nahl/16: 90)

a. Korelasi Ayat Secara Teks (*Lafzhiyah*) dan Pesan Moral (*Ma'nawiyah*)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ  
وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۚ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدِلُوا  
وَإِن تَلَوْا أَوْ تَعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا (النساء/4: 135)

Hai kaum yang beriman, jadilah pengambil keadilan yang adil dan tawarkan kesaksian demi Allah, meskipun itu mungkin sulit bagimu, ayah ibumu, atau keluargamu. Jika orang itu (yang terdampak oleh kesaksianmu) kaya maupun miskin, Allah lebih mengetahui apa yang terbaik untuk keduanya. Oleh karena itu, jangan biarkan nafsu mengarahkanmu untuk menyimpang dari kebenaran. Jika kamu mengaburkan kata-kata atau menolak menjadi saksi, ketahuilah

*bahwa Allah sangat teliti terhadap segala yang kamu lakukan. (QS. An-Nisâ/4:135).*

Ayat ini memiliki korelasi karena terdapat sinonim kalimat yang memiliki makna yang sama yaitu keadilan, terdapat pada kalimat (*Qawwâmîna bi al-Qisth*) yakni sekelompok kaum yang menyerukan keadilan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ الْآ  
تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (المائدة/5:

(8)

*Wahai para pengikut iman, berdirilah teguh untuk kebenaran demi Allah dan jadilah saksi yang bertindak dengan adil. Jangan sampai kebencianmu terhadap suatu kelompok membuatmu bersikap tidak adil. Berlaku adillah, sebab keadilan itu lebih dekat kepada ketakwaan. Takutlah kepada Allah, karena sesungguhnya Allah Maha Teliti atas segala yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mâ'idah/5:8).*

Dalam ayat ini juga sama, terdapat kalimat (*al-Qisth*) sebagai sinonim kalimat *al-'Adl* yang bermakna bersikap adil, khususnya kaum yang ditunjuk sebagai saksi.

فَلِذَلِكَ فَادِعُ الْوَسْطِ كَمَا أَمَرْتُمْ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ  
وَأَمَرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ لَا حِجَّةَ بَيْنَنَا  
وَبَيْنَكُمْ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ (الشورى/42:15)

*Oleh karenanya, serukanlah (mereka untuk beriman), dan tetaplilah teguh dalam iman serta berdakwah seperti diperintahkan kepadamu (Nabi Muhammad), jangan pula mengikuti keinginan mereka. Ucapkanlah, “Saya beriman kepada kitab yang Allah turunkan dan saya diperintahkan untuk berlaku adil di antara kalian. Allah adalah Tuhan kami dan juga Tuhan kalian. Perbuatan kami untuk kami dan perbuatan kalian untuk kalian. Tak perlu ada pertengkaran di antara kita. Allah akan mengumpulkan kita, dan kepada-Nya kita akan kembali.” (QS. Asy-Syurâ/42:15).*

Dalam ayat ini terdapat kalimat yang sama, terdapat kalimat *al-Adl* dalam bentuk *fiil Amr* yaitu pada kalimat (*li a'dilâ*) yang bermakna perintah untuk berlaku adil.

#### b. Penjelasan Tafsir Klasik

Menurut riwayat yang disebutkan oleh Ibn Katsir, Surat al-Nahl/16: 90 turun di Makkah dan dibacakan oleh Nabi Muhammad SAW dalam berbagai kesempatan penting,

termasuk saat khutbah Jumat. Ibn Mas‘ud meriwayatkan bahwa ayat ini adalah ayat yang paling komprehensif dalam al-Qur’an tentang kebaikan, karena mencakup seluruh prinsip moral dan hukum Islam. Menurut beliau, bahwa Surat al-Nahl/16: 90 ini mengandung seluruh kebaikan dan meninggalkan seluruh keburukan. Allah memerintahkan *al-‘Adl*, yaitu berlaku adil dalam ucapan dan perbuatan, terhadap Allah maupun manusia.” Dalam pandangannya bahwa *al-‘Adl* bukan hanya keadilan hukum di pengadilan, tetapi juga keadilan sosial, ekonomi, dan politik. Ia menekankan bahwa pemimpin wajib menegakkan *al-‘Adl* kepada rakyatnya tanpa diskriminasi, dan rakyat wajib menegakkan *al-‘Adl* di antara sesama mereka.<sup>95</sup>

Al-Qurthubi, memberikan penafsiran *al-‘Adl* sebagai meletakkan sesuatu pada tempatnya yang semestinya. Ia mengaitkan ayat ini dengan prinsip *maqāṣid al-Syarī‘ah*, di mana keadilan menjadi asas utama seluruh hukum Islam. Menurutnya, ayat ini sering dibacakan pada akhir khutbah Jumat oleh para sahabat, karena merangkum ajaran moral Islam secara singkat namun padat: “, Surat al-Nahl/16: 90 ini adalah himpunan seluruh kebajikan dan larangan dari seluruh keburukan. Barangsiapa mengamalkannya, berarti ia telah mengamalkan syariat secara keseluruhan”.<sup>96</sup>

c. Penjelasan Tafsir Kontemporer

Wahbah Al-Zuhaili menjelaskan bahwa *al-‘adl* dalam QS. al-Nahl/16:90 adalah asas utama hubungan manusia, baik di tingkat individu, keluarga, masyarakat, maupun negara. Ia memaknai keadilan sebagai “menempatkan segala sesuatu pada tempatnya dan memberikan hak kepada yang berhak tanpa berlebih atau berkurang.” Menurut beliau bahwa dalam Surat Al-Nahl/16: 90 ini Allah SWT juga memerintahkan keadilan dalam segala aspek kehidupan: hukum, muamalah, politik, dan hubungan sosial. Ia adalah asas pemerintahan Islam dan dasar dalam hubungan antar manusia.<sup>97</sup> Menurutnya, keadilan sosial menuntut distribusi kekayaan yang merata, perlindungan terhadap kelompok lemah, dan pemberantasan segala bentuk penindasan. Dalam konteks negara modern, ini

---

<sup>95</sup> Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur’ān al-‘Azīm*, Jilid 4, hal. 601-602

<sup>96</sup> Al-Qurthubi, *al-Jāmi‘ li Ahkām al-Qur’ān*, Jilid 10, hal. 255

<sup>97</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Tafsīr al-Munīr*, Jilid 14, hal. 186.

berarti kebijakan publik harus berpihak pada kesejahteraan bersama, bukan kepentingan elite semata.

Quraish Shihab menekankan bahwa keadilan yang dimaksud, Surat Al-Nahl/16: 90 ini tidak sebatas aspek legal formal, tetapi mencakup dimensi etis dan spiritual. Keadilan menurut Al-Qur'an harus dilandasi oleh kasih sayang (*ihsān*) dan *kekerabatan* (*Wa ūtā'i dzī al-qurbā*), sehingga pelaksanaannya tidak kaku, melainkan mempertimbangkan kemaslahatan. Dalam tafsirnya dikatakan: "Keadilan adalah menempatkan segala sesuatu pada tempatnya, namun Islam menambahkan *ihsān*, yaitu berbuat lebih dari sekadar adil, dan memberi kepada kerabat sebagai bentuk solidaritas sosial."<sup>98</sup> Karena itu beliau mengaitkan ayat ini dengan prinsip *good governance*, di mana pemimpin harus mengelola kekuasaan secara transparan, akuntabel, dan adil, serta menjamin perlindungan hak-hak warga negara, khususnya kelompok bagi kelompok rentan.

d. Penjelasan Tafsir Nusantara

Dalam Tafsir al-Ibriz, KH. Bisri Musthofa menafsirkan Surat Al-Nahl/16:90 dengan bahasa Jawa Pegon yang dekat dengan budaya masyarakat pesantren. Beliau menuliskan: "*Temenan Allah iku perintahaken klawan Adil, lan gawe becik (iku netepi kewajiban), lan nguweni shodaqoh maring kerabat-kerabat, lan Allah nyegah saking lakoni olo, koyo zina lan perkoro kufur lan ma'siat. Lan Allah ta'ala ngegap saking Ngeniyoyo. Allah ta'ala mitutur siro kabeh supoyo podo iling, podo nerimo pitutur.*" (Sesungguhnya Allah memerintahkan berlaku adil, berbuat baik, dan memberi kepada kerabat dekat, serta melarang dari segala yang buruk, seperti perbuatan zina, kekufuran dan maksiat. Dan Allah SWT melarang berbuat aniaya, Allah SWT menegaskan ini agar kamu sekalian termasuk hamba yang selalu menerima nasihat-Nya).<sup>99</sup> Beliau menegaskan bahwa keadilan (*al-'adl*) dalam ayat ini tidak hanya berlaku di pengadilan atau hukum formal, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, seorang petani harus menimbang hasil panennya dengan jujur, seorang pedagang tidak boleh menipu timbangan, dan seorang pemimpin desa wajib membagi bantuan secara merata tanpa pilih kasih.

<sup>98</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, hal. 421.

<sup>99</sup> Bisri Musthofa, *Al-Ibriz*, Jilid 14, hal. 815

Baginya, keadilan adalah fondasi yang menjaga persatuan masyarakat.

Hamka melihat Surat an-Nahl/16: 90 sebagai bahan ajar dalam hal sosial dan politik. Sebagai contoh, sejarah mencatat bahwa setelah wafatnya Khalifah Ali bin Abu Thalib, golongan Bani Umayyah memanfaatkan khutbah-khutbah Jumat untuk tujuan politis, terutama di khutbah kedua dengan mengutuk nama Ali. Praktik ini berlangsung bertahun-tahun, hingga era kepemimpinan Umar bin Abdul Azis. Kemudian, beliau memerintahkan untuk menghentikan kecaman terhadap Ali bin Abu Thalib dan menggantinya dengan membaca ayat 90 dari Surat an-Nahl. Akibatnya, kebiasaan menutup khutbah Jumat kedua dengan ayat ini pun menjadi tradisi yang diwariskan Umar bin Abdul Aziz ke seluruh wilayah umat Islam yang mengikuti Sunnah sampai hari ini.<sup>100</sup>

Dia menghubungkan *al-'Adl* dengan prinsip interaksi hidup yang seimbang, yaitu menilai yang setara, menyalahkan yang salah, dan membenarkan yang benar. Dia juga menekankan bahwa keadilan harus beriringan dengan *ihsān*, bahkan jangkauannya lebih luas dari pada *al-'Adl*, demi terciptanya harmonisasi kehidupan yang Amanah dan saling percaya.

e. Analisa Perbandingan

Tafsir klasik seperti Ibn Kathir dan al-Qurthubi memosisikan *al-'Adl* sebagai prinsip hukum dan moral yang bersumber dari wahyu dan ditegakkan melalui periwayatan yang sahih. Fokusnya terletak pada penegakan keadilan dalam segala aspek, mulai dari ibadah, muamalah, hingga hubungan sosial. Tafsir kontemporer seperti Wahbah al-Zuhaili dan M. Quraish Shihab memperluas pemaknaan *al-'Adl* dengan memasukkan aspek tata kelola pemerintahan (*good governance*), perlindungan hak asasi manusia, dan pembangunan berkelanjutan. Mereka melihat keadilan bukan hanya sebagai kewajiban moral individual, tetapi sebagai instrumen kebijakan publik. Tafsir Nusantara seperti karya KH. Bisri Musthofa dan Hamka mengontekstualisasikan *al-'Adl* dengan nilai-nilai lokal, seperti kejujuran dalam perdagangan, pembagian hasil panen secara adil, dan pemerintahan desa yang tidak diskriminatif. Nilai-nilai ini sejalan dengan tradisi gotong

---

<sup>100</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jilid 9, hal. 3953

royong dan musyawarah yang mengakar di masyarakat Indonesia.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun *al-‘Adl* selalu menjadi prinsip sentral dalam Islam, cara penerapannya dapat bervariasi sesuai dengan konteks sejarah, budaya, dan sosial-politik. Hal ini menegaskan fleksibilitas ajaran Islam dalam merespons tantangan zaman tanpa kehilangan nilai fundamentalnya.

### 3. Persaudaraan Seiman (*Ukhuwwah Islāmiyyah*)

Islam mengajarkan umatnya untuk bersatu padu dalam bingkai persaudaraan seiman. Senagaimana dijelaskan bahwa orang beriman dengan saudara lainnya memiliki kewajiban menjaga persaudaraan. Firman Allah SWT

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾  
(الحجرت/49:10)

*Sebenarnya, sesama umat beriman adalah saudara. Maka dari itu, damaikanlah antara dua saudaramu yang berselisih, dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat. (QS. Al-Hujurât/49:10).*

a. Korelasi Ayat Secara Teks (*Lafzhiyah*) dan Pesan Moral (*Ma'nawiyah*)

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً  
فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ  
مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ (آل عمران/3:103)

*Berpeganglah erat pada tali (agama) Allah dan jangan berpecah belah. Renungkanlah nikmat Allah terhadapmu ketika dahulu kamu saling bermusuhan, kemudian Allah menyatukan hatimu sehingga dengan rahmat-Nya kamu menjadi bersaudara. (Juga ingatlah saat itu) kamu berada di tepi jurang neraka, dan Allah menyelamatkanmu darinya. Begitulah Allah menjelaskan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapatkan petunjuk. (QS. Ali 'Imrân/3:103).*

Ayat ini menekankan pentingnya kesatuan umat melalui ikatan agama. Lafaz *wa'tashimū bi ḥabli-llāh* menunjukkan bahwa persaudaraan dibangun di atas komitmen kolektif terhadap ajaran Islam. Ayat ini juga menyebut *fa-aṣbaḥtum bi ni'matihi ikhwana*, yang secara eksplisit menyebut persaudaraan sebagai hasil dari rahmat Allah, selaras dengan

QS. Al-Hujurat:10 yang menyatakan “*innamal-mu'minūna ikhwah*” — bahwa keimanan adalah dasar utama persaudaraan.

فَإِنْ تَابُوا وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ فَإِخْوَانُكُمْ فِي الدِّينِ وَتَفَصَّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ  
يَعْلَمُونَ ﴿ (التوبة/9: 11)

*Apabila mereka bertobat, mengerjakan salat, dan membayar zakat, maka mereka adalah saudara-saudara seagama denganmu. Kami memberikan penjelasan yang mendetail tentang ayat-ayat tersebut untuk orang-orang yang mau memahami. (QS. At-Taubah/9:11).*

Ayat ini menegaskan bahwa persaudaraan dalam Islam bukan sekadar hubungan sosial, tetapi berbasis pada komitmen terhadap rukun Islam. Lafaz *fa-ikhwānukum fī ad-dīn* secara langsung mengaitkan status *ikhwah* dengan keimanan dan amal ibadah. Ini memperkuat makna QS. Al-Hujurat:10 bahwa persaudaraan seiman adalah ikatan spiritual yang melampaui sekat-sekat sosial.

﴿ وَاللَّهُ يَبِينُ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَّا أَلْفَتْ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ  
أَلْفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴾ (الأنفال/8: 63)

*Allah yang menyatukan hati orang-orang yang beriman. Jika engkau, wahai Nabi Muhammad, membelanjakan segala kekayaan yang ada di bumi, engkau tetap tidak akan mampu menyatukan hati mereka, karena hanya Allah yang bisa melakukannya. Sesungguhnya, Allah adalah Maha Perkasa dan Maha Bijaksana. (QS. Al-Anfāl/8:63).*

Ayat ini menyoroti aspek *taufiq ilahi* dalam membentuk persaudaraan. Lafaz *wa-allafa baina qulūbihim* menunjukkan bahwa persatuan hati antar mukmin adalah karunia Allah, bukan semata hasil usaha manusia. Ini menguatkan QS. Al-Hujurat:10 dari sisi makna bahwa *ukhuwwah* adalah anugerah yang harus dijaga dan dirawat, bukan hanya hubungan formal.

b. Penjelasan Tafsir Klasik

Menurut Ibn Katsir, Surat Al-Hujurat/49: 10 ini turun berkenaan dengan peristiwa pertikaian antara dua kelompok kaum Anṣār, yaitu Bani ‘Amr bin ‘Auf dan Bani al-Hārith bin al-Khazraj, yang hampir mengarah pada peperangan. Nabi Muhammad SAW memerintahkan mereka untuk berdamai dan mengingatkan bahwa semua orang beriman adalah bersaudara. Dalam tafsirnya dikatakan: “Allah menjadikan hubungan antara orang-orang beriman bagaikan persaudaraan kandung,

sehingga wajib bagi mereka untuk mendamaikan pihak-pihak yang berselisih dan menegakkan keadilan di antara mereka.”<sup>101</sup> Pernyataan ini menunjukkan bahwa *ukhuwwah* sebagai ikatan iman yang lebih kuat daripada ikatan darah, sehingga melanggar hak sesama Muslim sama dengan melanggar hak saudara kandung.

Dalam tafsir Al-Qurtubi, menjelaskan bahwa *ukhuwwah* dalam Surat Al-Hujurat/49: 10 ini bersifat umum, mencakup semua Muslim tanpa memandang suku, kabilah, atau status sosial. *Asbab al-nuzul* ayat ini menjadi dasar hukum wajibnya *ishlāh* (rekonsiliasi) dalam setiap konflik internal umat.<sup>102</sup>

c. Penjelasan Tafsir Kontemporer

Wahbah Al-Zuhaili menegaskan bahwa *ukhuwwah islāmiyyah* adalah ikatan spiritual yang dibangun atas dasar iman kepada Allah. Ikatan ini mengharuskan setiap Muslim saling membantu, mengasihi, dan memaafkan. Menurut Wahbah, persaudaraan ini menuntut umat Islam untuk mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi atau golongan. Ia menulis: “Persaudaraan dalam iman adalah ikatan yang lebih kuat daripada ikatan nasab. Karena itu, wajib mendamaikan pihak yang bertikai dan menjaga persatuan umat. Menjaga hubungan dengan orang non muslim (kafir *dzimmi* & *musta'mān*) juga diperbolehkan untuk menyelesaikan konflik dalam rangka membangun persatuan.”<sup>103</sup> Dalam Surat Al-Hujurat/49: 10 ini memiliki korelasi kuat dengan prinsip *al-ta'āwun 'ala al-birr wa al-taqwā* dalam QS. al-Mā'idah/5: 2, sehingga *ukhuwwah* bukan sekadar hubungan emosional, tetapi juga kerja sama nyata dalam kebaikan dan ketakwaan.

Quraish Shihab memaknai *ukhuwwah islāmiyyah* sebagai satu keluarga besar yang dibentuk oleh iman. Baginya, ayat ini tidak hanya berlaku untuk komunitas Muslim masa Nabi, tetapi juga untuk semua Muslim hingga akhir zaman. Ia menyatakan: “Jika ada pertikaian antar Muslim, maka yang lain wajib menjadi penengah, bukan justru memperbesar masalah. *Ukhuwwah* menuntut kita untuk saling menjaga kehormatan,

---

<sup>101</sup> Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azīm*, Jilid 26, hal. 224

<sup>102</sup> Al-Qurtubi, *Tafsīr Al-Qurtubi*, Jilid 16, hal. 327

<sup>103</sup> Wahbah al-Zuhaili, *al-Tafsīr al-Munīr*, Jilid 13, hal 469-470

harta, dan jiwa saudara kita.”<sup>104</sup> Dalam tafsirnya juga terlihat bahwa *ukhuwwah* harus diterjemahkan ke dalam kebijakan sosial dan politik, misalnya dalam bentuk program pemberdayaan ekonomi umat, beasiswa pendidikan, dan advokasi hak-hak minoritas muslim di negara lain.

d. Penjelasan Tafsir Nusantara

KH. Bisri Musthofa dalam *Al-Ibriz* menafsirkan Surat Al-Hujurat/49: 10: “*Sejatine wong-wong mukmin kabeh iku naming sedulur. Mulane siro kabeh podho ishlah, ono sing antarane siro kabeh lan siro kabeh podo wediyo ing Allah Ta;ala supoyo siro kabeh podho den welasih*” (Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu semuanya bersaudara, makanya kalian semua harus berdamai (*ishlah*) diantara kalian semua, dan pada takut kepada Allah SWT akan hal itu, supaya kalian mendapat kasih sayang-Nya).<sup>105</sup> Beliau menekankan bahwa *ukhuwwah* harus diwujudkan dalam tindakan nyata seperti menjaga nama baik saudara, dan menghindari *ghibah* (menggunjing). Ia juga mengaitkan konsep ini dengan budaya gotong royong di Jawa, sebagai simbol peguyuban atau kerukunan (*ishlah*) yang mendatangkan hubungan harmonis (belas kasih) di Masyarakat, Dimana Allah SWT akan memberikan kasih sayang kepada orang yang beriman yang menjaga *ukhuwwah*nya.

Dalam penafsirannya, Hamka menggambarkan Surat Al-Hujurat/49: 10 sebagai "piagam persaudaraan" umat Islam. Beliau mengungkapkan bahwa di antara sesama umat Islam yang memiliki kesatuan akidah dan pandangan hidup, terjalin cinta yang saling menguatkan. Mereka berbagi beban dan kebahagiaan, mengatasi segala tantangan bersama tanpa ada permasalahan yang tak dapat diselesaikan. Hubungan ini dikenal sebagai "*Ukhuwwah Islamiah*", di mana segala ketegangan diurai dan kejernihan selalu dicapai.<sup>106</sup> Perpecahan umat sering kali terjadi karena fanatisme golongan, suku, atau organisasi. Maka menurutnya, *ukhuwwah islamiyyah* hanya bisa terjaga jika umat mengutamakan ajaran agama di atas kepentingan kelompok, dan selalu mengedepankan musyawarah untuk menyelesaikan masalah.

---

<sup>104</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 12, hal. 498.

<sup>105</sup> Bisri Musthofa, *Tafsir al-Ibriz*, Jilid 26, hal. 1888

<sup>106</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jilid 9, hal. 6801

f. Analisa Perbandingan

Dalam Tafsir klasik menekankan ukhuwah sebagai kewajiban syariat dan menyoroti aspek normatif-religius: menjaga persatuan umat adalah bagian dari ketaatan kepada Allah. Tafsir kontemporer mengembangkan ukhuwah sebagai prinsip sosial-politik yang mengikat umat Islam dalam dunia modern, menekankan pada aspek kontrak sosial, solidaritas, dan keadilan. Tafsir Nusantara mengontekstualisasikan ukhuwah dengan budaya lokal dan realitas kebangsaan. KH. Bisri Musthofa menekankan kesederhanaan praktik ukhuwah di masyarakat desa, sedangkan Hamka menghubungkannya dengan persatuan bangsa dan nilai-nilai Pancasila. Dengan demikian, ukhuwah dapat dipahami sebagai konsep yang bersifat multidimensi: normatif (ajaran syariat), sosial-politik (kontrak sosial), dan kultural (persatuan bangsa). Konsep ini menjadi fondasi penting dalam membangun solidaritas sosial, baik di tingkat umat Islam maupun dalam masyarakat plural.

4. Zakat, Infak, dan Sedekah (Filantropi)

Zakat, Infaq dan shodaqoh (ZIS) merupakan bentuk filantropi yang diajarkan dalam syariat islam sebagai manifestasi solidaritas sosial, yang bersumber dari hasil usaha yang baik. Sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ ... البقرة/2:

(267)

*Hai para orang beriman, dermakanlah sebagian dari penghasilanmu yang baik serta sebagian dari apa yang Kami keluarkan untukmu dari bumi... (Al-Baqarah/2:267).*

a. Korelasi Ayat Secara Teks (*Lafzhiyah*) dan Pesan Moral (*Ma'nawiyah*)

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَتَتْ سَنَابِلَ فِي كُلِّ  
سُدْبَلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضْعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (البقرة/2: 261)

*Perbandingan bagi mereka yang menginfakkan harta di jalan Allah adalah seperti menanam sebutir benih yang menghasilkan tujuh tangkai, dan pada setiap tangkai terdapat seratus biji. Allah melipatgandakan pahala bagi siapa pun yang Dia kehendaki. Sungguh, Allah Maha Luas dan Maha Mengetahui. (QS. Al-Baqarah/2:261).*

Ayat ini menekankan keikhlasan dan kualitas amal, sebagaimana QS. Al-Baqarah:267 bahwa infaq menuntut harta yang baik. Dan lafaz *yunfiqūna amwālahum fī sabīlillāh* selaras dengan perintah *anfiqū* dalam QS. Al-Baqarah:267 tersebut bahwa infak yang baik dan ikhlas akan dilipatgandakan pahalanya (hingga 700 kali lipat), menunjukkan nilai spiritual dari filantropi dalam ajaran Islam.

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَى قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ  
وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَإِنَّ السَّبِيلَ فَرِيضَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (التوبة/9:

(60)

*Zakat itu sesungguhnya hanya diperuntukkan bagi kaum fakir, masyarakat miskin, para pengelola zakat, mereka yang hatinya baru dijinakkan (para muallaf), untuk membebaskan budak, membantu meringankan orang-orang yang terjerat utang, digunakan di jalan Allah, serta menolong mereka yang sedang dalam perjalanan dan membutuhkan, sebagai sebuah aturan dari Allah. Allah Maha Tahu dan Maha Bijaksana. (QS. At-Taubah/9:60).*

Dalam Surat at-Taubah:60 ini di sebutkan bahwa: "Sesungguhnya zakat itu hanya untuk orang-orang fakir, miskin, amil, muallaf, memerdekakan hamba, orang berutang, jalan Allah, dan musafir..." Ayat ini memiliki korelasi lafaz dan makna dengan Surat al-Baqarah:267. Hal ini menegaskan bahwa tujuan distribusi zakat sebagai bentuk filantropi yang terstruktur. Juga Lafaz *innamash-shadaqātu* mengandung makna zakat sebagai kewajiban, sedangkan Surat al-Baqarah:267, menekankan kualitas harta yang dizakatkan. Keduanya saling melengkapi dimana Surat al-Baqarah:267 tentang etika pemberi (*muzakki*) dan Surat at-Taubah:60 tentang hak penerima.

إِنَّ الْمُصَدِّقِينَ وَالْمُصَدِّقَاتِ وَأَقْرَضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُضَعْفُ لَهُمْ وَلَهُمْ أَجْرٌ كَرِيمٌ )

(الحديد/57:18)

*Sesungguhnya orang-orang yang memberikan sedekah, baik itu dari kaum pria maupun wanita, serta yang memberikan pinjaman kepada Allah, pinjaman tersebut yang baik, akan dilipatgandakan balasannya bagi mereka. Mereka juga akan memperoleh ganjaran yang sangat mulia, yaitu surga. (QS. Al-Hadid/57:18).*

Dalam Surat al-Hadid:18, diterangkan bahwa: "Sesungguhnya orang-orang yang bersedekah, laki-laki dan perempuan, dan meminjamkan kepada Allah pinjaman yang

baik...". memiliki korelasi makna dengan Surat al-Baqarah:267 dalam hal menekankan keikhlasan dan kesetaraan gender dalam berinfaq. Dan lafaz *aqradullāha qardān ḥasanan* menunjukkan bahwa sedekah adalah investasi spiritual, selaras dengan Surat al-Baqarah:267 yang menuntut kualitas dan ketulusan. Keduanya menegaskan bahwa pahala akan dilipatgandakan bagi yang memberi dengan niat yang lurus dan harta yang baik.

b. Penjelasan Tafsir Klasik

Ibn Katsir memulai tafsir Surat al-Baqarah/2:267 ini dengan memaparkan perintah Allah kepada kaum beriman agar menafkahkan harta terbaik, baik dari hasil usaha maupun hasil bumi. Menurutnya, kata *ṭayyibāt* dalam ayat ini mengandung arti halal dan baik secara kualitas. Ia mengutip *asbāb al-nuzūl* bahwa sebagian orang di masa Nabi SAW ketika memanen hasil pertanian, mereka menyisihkan bagian yang buruk atau kualitas rendah untuk sedekah, sementara yang terbaik disimpan untuk diri sendiri. Perilaku ini ditegur Allah SWT melalui ayat ini.<sup>107</sup> Ia menekankan bahwa memberikan yang buruk sama dengan menolak nikmat Allah, sedangkan memberi yang terbaik adalah wujud syukur dan penghormatan terhadap penerima sedekah.

Al-Qurṭubi memperluas makna *ṭayyibāt* dengan mencakup semua harta yang diperoleh dengan cara halal, bersih dari syubhat, dan tidak menimbulkan mudarat bagi penerima. Ia mengutip pendapat para fuqaha bahwa memberi harta buruk untuk zakat atau sedekah tidak sah jika niatnya untuk merendahkan atau menghindari pengeluaran yang pantas.<sup>108</sup> Dijelaskannya bahwa infak yang diperintahkan dalam ayat ini mencakup zakat wajib, zakat fitrah, maupun sedekah sunnah, dengan syarat harus dari harta yang baik. Ia menegaskan bahwa memilih kualitas harta yang diberikan mencerminkan kemuliaan akhlak pemberi.

b. Penjelasan Tafsir Kontemporer

Wahbah Az-Zuhaili, menafsirkan Surat Al-Baqarah/2:267 ini sebagai panduan etis bagi seluruh bentuk filantropi Islam. Menurutnya, Islam tidak sekadar memerintahkan untuk memberi, tetapi juga menetapkan standar kualitas pemberian. Memberi dari harta yang buruk dianggap sebagai indikasi lemahnya iman dan kurangnya rasa syukur.

<sup>107</sup> Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azīm*, Jilid 1, hal 708.

<sup>108</sup> Al-Qurṭubi, *Al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'ān*, Jilid 3, hal. 355.

“Memberikan harta yang buruk menunjukkan kurangnya rasa syukur kepada Allah dan dapat mengurangi pahala sedekah. Memberi yang terbaik adalah wujud syukur dan tanda ketakwaan.”<sup>109</sup> Ia mengaitkan prinsip ini dengan pengelolaan zakat modern, dengan menekankan bahwa dana zakat harus dikelola secara profesional agar manfaatnya optimal, dan harus dipastikan bahwa barang atau uang yang disalurkan tidak menyinggung martabat penerima.

Quraish Shihab memandang Surat Al-Baqarah/2: 267 ini relevan untuk membangun sistem distribusi kekayaan yang adil di masyarakat. Menurutnya, kualitas barang yang diberikan dalam sedekah mencerminkan kualitas hubungan spiritual pemberinya dengan Allah. “Infak yang baik tidak hanya memberi manfaat bagi penerima, tetapi juga menjaga martabatnya. Oleh karena itu, memberi barang yang layak dan bermutu adalah bagian dari etika sosial Islam.”<sup>110</sup> Prinsip ini sejalan dengan semangat pembangunan berkelanjutan, di mana filantropi Islam berfungsi sebagai instrumen pemerataan ekonomi dan pengentasan kemiskinan.

#### c. Penjelasan Tafsir Nusantara

KH. Bisri Musthofa menafsirkan Surat Al-Baqarah/2:267 ini dengan bahasa Jawa yang membumi: “*He wong-wong kang mukmin, padha ngethoake zakat saking hasil bagus pawathon bumi siro kabeh, ojo podho nejo kang olo ka infaq akehe kanggo zakat kang siro dewe ora gelem ngalap*” (Wahai orang-orang yang beriman, hendaklah kalian mengeluarkan zakat dari hasil bumi yang bagus, jangan berinfaq atau zakat dari barang yang jelek yang kalian sendiri tidak suka mengambilnya).<sup>111</sup> Ditegaskannya bahwa sedekah dari hasil yang baik membawa keberkahan harta, ia tidak menganjurkan infaq atau sedekah dari hasil usaha yang jelek atau barang yang rusak karena akan membawa *madhorot* dirinya sendiri, pada hakekatnya seseorang itu pasti menginginkan yang terbaik.

Hamka menekankan dimensi psikologis dari pemberian. Menurutnya, sedekah yang baik bukan hanya tentang nilai material, tetapi juga tentang bagaimana penerima merasakan penghargaan dari pemberi. “Kalau kita memberi dari yang

<sup>109</sup> Wahbah al-Zuhaili, *al-Tafsir al-Munir*, Jilid 3, hal. 150.

<sup>110</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 2, hal. 567.

<sup>111</sup> Bisri Musthofa, *Tafsir al-Ibriz*, Jilid 3, hal 109

buruk, itu sama saja merendahkan penerima. Sedekah yang benar adalah yang membuat penerima merasa dihargai.”<sup>112</sup> Contoh tradisi sumbangan kampung di Indonesia, di mana setiap warga berusaha memberi yang terbaik agar acara berjalan dengan hormat dan penerima merasa terhormat.

f. Analisa Perbandingan

Tafsir klasik menitik beratkan pada koreksi perilaku yang terjadi pada masa Nabi, yaitu memberi dari harta yang buruk yang kemudian ditegur Allah SWT. Tafsir kontemporer menekankan etika pemberian dan manajemen zakat agar memberi manfaat optimal. Tafsir Nusantara mengontekstualisasikan ajaran ini dengan budaya gotong royong dan adat memberi yang baik di masyarakat lokal. Keseluruhan tafsir ini menunjukkan bahwa filantropi Islam bukan hanya kewajiban hukum, tetapi ibadah yang memerlukan kesadaran moral, etika sosial, dan penghormatan terhadap martabat penerima.

## 5. Silaturahmi dan Hubungan Kekeluargaan

Silaturahmi adalah bentuk perbuatan yang menghubungkan pribadi muslim dengan komunitas hidupnya, disana terwujud sikap solidaritas sosial yang menjadikan dirinya merasa bagian dari komunitas tersebut, dan bagi orang yang beriman hal ini adalah sikap orang yang bertakwa. Sebagaimana firman Allah SWT

... وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ... ﴿النساء/4:1﴾

...Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling meminta dan jagalah hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu memelihara dan mengawasimu. (QS. An-Nisâ/4:1).

a. Korelasi Ayat Secara Teks (*Lafzhiyah*) dan Pesan Moral (*Ma'nawiyah*)

وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴿الرعد/13:21﴾

Orang-orang yang menjaga hubungan sebagaimana yang diperintahkan oleh Allah (seperti silaturahmi), merasa takut kepada Tuhannya, dan cemas akan perhitungan yang buruk di hari akhir. (QS. Ar-Ra'd/13:21).

<sup>112</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jilid 1, hal. 453.

Dalam surat. Ar-Ra'd:21, disebutkan bahwa "Dan orang-orang yang menghubungkan apa yang Allah perintahkan supaya dihubungkan (يصلون ما أمر الله به أن يوصل). Secara lafzhiyah mengandung makna menjaga hubungan (silaturahmi) yang diperintahkan Allah SWT. Dan secara maknawiyah bahwa ayat ini memuji orang-orang yang menyambung tali kekerabatan sebagai bentuk ketaatan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Selaras dengan perintah dalam Surat An-Nisa:1, yang menunjukkan bahwa menjaga hubungan kekeluargaan (silaturahmi) adalah bagian dari amal saleh dan ketakwaan yang akan diperhitungkan di akhirat.

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفَصَّالَةٌ فِي عَمَلَيْنِ إِنِ  
 اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَىٰ الْمَصِيرِ (لقمن/31: 14)

*Kami menganjurkan kepada manusia untuk berbuat baik kepada kedua orang tuanya. Sang ibu telah mengandungnya dalam keadaan semakin lemah dan menyusuihnya selama dua tahun. Wasiat Kami berbunyi, "Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu." Hanya kepada-Ku kamu akan kembali. Batas akhir penyapihan adalah ketika anak berusia 2 tahun. (QS. Luqmân/31:14).*

Allah SWT memerintahkan dalam Surat Luqman:14 ini dengan kalimat *biwālidayhi* yang menekankan hubungan vertikal dalam keluarga, khususnya antara anak dan orang tua. Secara maknawiyah adalah menegaskan pentingnya *birrul wālidayn* (berbakti kepada orang tua) sebagai bentuk utama dari menjaga hubungan kekeluargaan. Korelasi dengan Surat An-Nisa:1 menyebutkan bahwa asal-usul manusia dan pentingnya menjaga *al-arhām*. Sementara dalam Surat Luqman:14 menekankan tanggung jawab moral terhadap orang tua sebagai bagian dari silaturahmi.

فَهَلْ عَسَيْتُمْ إِن تَوَلَّيْتُمْ أَن تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ وَتَقَطَّعُوا أَرْحَامَكُمْ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ  
 لَعَنَهُمُ اللَّهُ فَأَصَمَّهُمْ وَأَعَمَّىٰ أَبْصَارَهُمْ (محمد/47:22-23)

*Apakah jika memiliki kekuasaan, kamu akan menyebabkan kehancuran di bumi dan memutuskan ikatan keluarga? Mereka adalah orang-orang yang dilaknat oleh Allah, sehingga Dia menulikan telinga mereka dan menjadikan mereka buta. (QS. Muhammad/47:22-23).*

Dalam Surat Muhammad: 22–23 ini, Allah SWT memberikan penjelasan: "...dan kamu memutuskan hubungan

kekeluargaan (وتتقطعوا أرحامكم). Mereka itulah orang-orang yang dikutuk Allah..." artinya secara lafzhiyah penggunaan kata *arḥām* secara eksplisit menunjukkan bahwa memutuskan silaturahmi adalah tindakan tercela. Dan secara maknawiyah ayat ini mengancam mereka yang merusak bumi dan memutuskan tali kekeluargaan dengan laknat dan penghilangan petunjuk. Korelasi dengan Surat An-Nisâ:1 yaitu memerintahkan menjaga *arḥām*, sedangkan QS. Muhammad:22–23 menunjukkan akibat buruk dari mengabaikan perintah tersebut.

b. Penjelasan Tafsir Klasik

Ibn Katsir menjelaskan bahwa Surat An-Nisâ/4:1 ini menasihati manusia agar senantiasa bertakwa kepada Allah yang menciptakan mereka dari satu jiwa (Adam), dan dari jiwa ini Allah menciptakan pasangan baginya (Hawa). Dari keduanya, banyak lelaki dan perempuan berkembang. Perintah bertakwa kepada Allah ini dihubungkan dengan perintah menyambung silaturahmi, menunjukkan bahwa menjaga hubungan keluarga adalah bagian integral dari sikap takwa. Disebutkan bahwa: "Allah memerintahkan untuk bertakwa kepada-Nya dengan mentaati perintah-Nya, dan menyambung tali silaturahmi yang dengannya hubungan kekerabatan dipelihara, karena Dia yang telah menciptakan manusia dari asal yang satu."<sup>113</sup>

Al-Qurṭubi menegaskan bahwa Surat An-Nisâ/4:1 ini adalah dalil tentang kewajiban menjaga silaturahmi. Ia menukil hadis Nabi: "Tidak akan masuk surga orang yang memutuskan silaturahmi." Menurutnya, silaturahmi bukan sekadar hubungan darah, tetapi juga mencakup penghormatan, kasih sayang, dan saling menolong antar keluarga.<sup>114</sup>

b. Penjelasan Tafsir Kontemporer

Wahbah menafsirkan Surat An-Nisâ/4:1 ini sebagai dasar pentingnya membangun masyarakat yang harmonis. Menurutnya, hubungan silaturahmi tidak hanya sebatas keluarga inti, tetapi juga kerabat jauh, bahkan umat manusia secara umum, karena mereka berasal dari satu asal. Ia menulis: "Silaturahmi adalah perekat masyarakat, dan memutuskannya

<sup>113</sup> Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Azīm*, Jilid 1, hal 456

<sup>114</sup> Al-Qurṭubi, *al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'ān*, Jilid 5, hal. 3.

berarti menghancurkan bangunan sosial yang dibangun atas dasar kasih sayang.”<sup>115</sup>

Quraish Shihab menggaris bawahi makna universal dari Surat An-Nisâ/4:1 ini bawah: “seluruh manusia berasal dari satu asal, sehingga silaturahmi harus dipahami sebagai upaya menjaga kesatuan sosial dan menghindari konflik. Dalam tafsirnya disebutkan: “Ayat ini mengingatkan bahwa seluruh manusia bersaudara. Maka menjaga hubungan kekerabatan bukan hanya kepada yang dekat, tetapi juga kepada sesama manusia yang berbeda etnis dan agama.”<sup>116</sup>

c. Penjelasan Tafsir Nusantara

KH. Bisri Musthofa (al-Ibriz) menjelaskan Surat An-Nisa/4:1 ini dengan bahasa Jawa sederhana: “*Padha wedi marang Allah, kang siro kabeh podho njaluk siji marang sijine kanthi asmanane Allah, lan podho ngopeni silaturahmi.*” (Bertakwalah kepada Allah, yang dengan nama-Nya kalian saling meminta, dan peliharalah hubungan kekeluargaan).<sup>117</sup> Ia menekankan pentingnya menjaga tali hubungan keluarga, meski kadang ada konflik kecil. Menurutnya, silaturahmi adalah kunci kelancaran rezeki dan panjang umur, sesuai hadis Nabi.

Hamka (Tafsir al-Azhar) mengaitkan Surat An-Nisa/4:1 ini dengan kehidupan masyarakat Indonesia. Menurutnya, silaturahmi tidak hanya sebatas keluarga darah, tetapi juga keluarga besar bangsa. Ia menulis: “Hubungan silaturahmi adalah pondasi bangsa. Bila hubungan ini terputus karena egoisme atau kepentingan sempit, maka rapuhlah persatuan.”<sup>118</sup> ia menekankan pentingnya silaturahmi dalam kehidupan modern, seperti saling membantu dalam organisasi masyarakat, persaudaraan profesi, dan ukhuwah kebangsaan.

f. Analisa Perbandingan

Tafsir klasik menekankan kewajiban syariat menjaga kekerabatan dan ancaman bagi yang memutuskannya. Tafsir kontemporer memperluas makna silaturahmi menjadi perekat sosial yang melampaui keluarga inti, hingga ke umat manusia secara universal. Tafsir Nusantara mengaitkannya dengan

---

<sup>115</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Tafsir al-Munir*, Jilid 4, hal. 20.

<sup>116</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 2, hal. 122.

<sup>117</sup> Bisri Musthofa, *Tafsir al-Ibriz*, Jilid 2, hal. 77.

<sup>118</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jilid 2, hal. 145.

budaya gotong royong dan ukhuwah kebangsaan di Indonesia. Dengan demikian, silaturahmi dipahami bukan sekadar ajaran individual, tetapi fondasi sosial yang menopang persatuan umat dan bangsa.

## 6. Musyawarah dan Partisipasi Sosial

Dalam setiap urusan kehidupan, Islam mengajarkan umatnya untuk memutuskan suatu perkara dengan mekanisme musyawarah. Sebagaimana digambarkan Allah SWT.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ۗ (الشورى/42:38)

*juga lebih bermanfaat dan abadi bagi orang-orang yang mengikuti (mentaati) seruan Tuhan dan menunaikan salat. Sementara itu, perkara mereka diselesaikan melalui musyawarah di antara mereka. Mereka juga menginfakkan sebagian dari rezeki yang telah Kami berikan kepada mereka; (QS. Asy-Syurâ/42:38).*

### a. Korelasi Ayat Secara Teks (Lafzhiyah) dan Pesan Moral (Ma'nawiyah)

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (آل عمران/3:159)

*Oleh karena kasih sayang Allah, engkau (Nabi Muhammad) bersikap lembut kepada mereka. Jika engkau bersikap keras dan berhati kasar, pastilah mereka akan menjauh darimu. Maka, maafkanlah mereka, mintakanlah ampunan bagi mereka, serta ajaklah mereka bermusyawarah dalam setiap urusan (penting). Setelah engkau membuat keputusan, bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah menyayangi orang-orang yang bertawakal. (QS. Ali 'Imrân/3:159).*

Dalam Surat Ali Imrân:159 ini, Allah SWT menegaskan bahwa: "...dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu..." secara lafzhiyah *wa syāwirhum fī al-amr* terdapat perintah secara eksplisit dari Nabi Saw untuk bermusyawarah. Makna: Menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Islam bersifat partisipatif, bukan otoriter. Keterkaitan: Memperkuat QS. Asy-Syurâ:38 bahwa musyawarah adalah bagian dari akhlak sosial dan kepemimpinan yang ideal.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (النساء/4: 59)

*Hai orang-orang yang beriman, patuhilah Allah dan Rasul-Nya (Nabi Muhammad), serta pemegang otoritas di antara kalian. Apabila kalian berselisih pandang mengenai sesuatu, kembalikanlah kepada aturan Allah (Al-Qur'an) dan kepada ajaran Rasul (sunahnya), jika kalian beriman pada Allah dan hari kemudian. Tindakan seperti ini lebih baik bagi kalian dan membawa hasil yang lebih baik (di dunia maupun di akhirat). (QS. An-Nisâ/4:59).*

Dalam Surat An-Nisâ:59 ini Allah SWT memerintahkan: "...taatilah Allah, Rasul, dan pemimpin di antara kalian..." secara lafzhiyah terdapat *aṭī'ullāha wa aṭī'ur-rasūla wa ulī al-amri minkum* yang menekankan struktur sosial yang melibatkan otoritas dan partisipasi. Dari konteks maknawiyah, misalnya dalam konteks perselisihan, ayat ini mendorong pengembalian keputusan kepada sumber otoritatif, namun tetap dalam semangat keadilan dan keterlibatan. Korelasi dengan Surat Ali Imrân:159 bahwa partisipasi sosial dalam Islam tidak lepas dari prinsip ketaatan dan musyawarah, terutama dalam menyelesaikan konflik.

سَمْعُونَ لِلْكَذِبِ أَكْلُونَ لِّلْسُحْتِ فَإِنْ جَاءُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (المائدة/5: 42)

*Golongan ini (orang-orang Yahudi tersebut) gemar sekali mendengar kabar-kabar palsu dan banyak makan dari yang haram. Oleh karena itu, jika mereka menghadapmu (Nabi Muhammad untuk meminta penilaian), beri mereka keputusan atau hindarilah mereka. Jika engkau memilih untuk menghindar, mereka tidak akan membahayakanmu sedikit pun. Namun, jika engkau memberikan keputusan, lakukanlah dengan keadilan. Allah sungguh mencintai orang-orang yang berlaku adil. (QS. Al-Mâ'idah/5:42).*

Surat Al-Maidah:42 ini, memberikan penjelasan tentang perintah keadilan dalam memutuskan suatu perkara, artinya lafaz *fahkum baynahum bil-qist* menekankan keadilan dalam pengambilan keputusan. Meskipun tidak menyebut musyawarah secara eksplisit, ayat ini menegaskan bahwa

keputusan sosial harus melibatkan prinsip keadilan, yang merupakan hasil ideal dari proses musyawarah. Korelasinya dengan Surat Asy-Syurâ:38 yang menekankan prosesnya (musyawarah), sementara dalam Surat Al-Maidah:42 menekankan target keputusannya yang memihak pada keadilan.

b. Penjelasan Tafsir Klasik

Ibn Katsir menafsirkan pada kalimat “*wa amruhum shūrā bainahum*” sebagai pujian Allah kepada orang beriman yang menjadikan urusan mereka diputuskan dengan musyawarah. Menurutnya, musyawarah adalah prinsip penting dalam syariat, sebagaimana Nabi SAW senantiasa bermusyawarah dengan para sahabat, meskipun beliau seorang rasul yang mendapat wahyu. Dalam tafsirnya disebutkan bahwa: “Allah menyebut mereka dengan sifat mulia, bahwa mereka tidak mengambil keputusan tanpa musyawarah, agar terhindar dari kesalahan, karena pendapat banyak orang lebih dekat kepada kebenaran.”<sup>119</sup>

Al-Qurtubi menekankan bahwa Surat Asy-Syurâ/42:38 ini menjadi dasar hukum syura dalam Islam. Menurutnya, musyawarah tidak hanya berlaku dalam masalah politik, tetapi juga dalam urusan sosial, ekonomi, dan keluarga. Ia menukil pendapat Hasan al-Bashri yang mengatakan bahwa tidak ada kaum yang bermusyawarah kecuali mereka akan mendapatkan petunjuk dari urusan mereka.<sup>120</sup>

b. Penjelasan Tafsir Kontemporer

Wahbah al-Zuhaili menafsirkan Surat Asy-Syurâ/42:38 ini sebagai prinsip demokratis dalam Islam. Menurutnya, syura adalah mekanisme partisipasi masyarakat untuk memastikan keadilan, transparansi, dan keterlibatan publik dalam pengambilan keputusan. Dijelaskannya: “Syura merupakan asas dalam membangun negara dan masyarakat Islami. Tidak ada penguasa yang boleh berbuat sewenang-wenang, karena rakyat berhak terlibat dalam menentukan kebijakan.”<sup>121</sup>

M. Quraish Shihab menekankan relevansi Surat Asy-Syura/42:38 ini dengan konteks modern, bahwa syura dapat dipahami sebagai landasan etis bagi demokrasi di negara Muslim. Menurutnya, walaupun bentuk kelembagaan berbeda,

<sup>119</sup> Ibn Katsir, *Tafsīr al-Qur’ān al-‘Azīm*, Jilid 4, hal. 350.

<sup>120</sup> Al-Qurtubi, *al-Jāmi’ li Ahkām al-Qur’ān*, Jilid 16, hal. 327.

<sup>121</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Al-Tafsīr al-Munīr*, Jilid 14, hal. 112.

semangat syura adalah partisipasi, musyawarah, dan keterbukaan. Ia menulis: “Syura bukan hanya sekedar sistem politik, melainkan sikap hidup bersama yang mengutamakan kebersamaan, menghargai perbedaan, dan mencari titik temu demi kemaslahatan.”<sup>122</sup>

c. Penjelasan Tafsir Nusantara

KH. Bisri Musthofa menjelaskan Surat Asy-Syurâ/42:38 ini dengan gaya yang sederhana: “*Lan wong-wong kang urusane padha dirembug antarane wong-wong iku.*” (Dan orang-orang yang urusannya diputuskan dengan rembug di antara mereka).<sup>123</sup> Beliau menekankan bahwa rembug atau musyawarah adalah tradisi luhur masyarakat Jawa. Dalam tafsirnya, ia menghubungkan syura dengan kebiasaan desa yang selalu memusyawarahkan urusan bersama, seperti gotong royong atau pengelolaan sawah.

Hamka menegaskan bahwa musyawarah adalah ajaran Islam yang sejalan dengan budaya Nusantara. Ia mengatakan: “Musyawarah adalah sjiwa bangsa Indonesia. Dengan musyawarah, segala urusan besar dapat diputuskan bersama tanpa menimbulkan dendam.”<sup>124</sup> Hamka juga mengaitkan Surat Asy-Syurâ/42:38 ini dengan Pancasila, khususnya sila keempat, yang menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat. Baginya, nilai syura dalam Islam memperkuat fondasi demokrasi Indonesia.

f. Analisa Perbandingan

Tafsir klasik menekankan musyawarah sebagai ajaran normatif syariat yang dicontohkan Nabi dan sahabat. Tafsir kontemporer memperluas makna syura sebagai prinsip demokratis dan partisipatif dalam masyarakat modern. Tafsir Nusantara menghubungkannya dengan tradisi lokal, seperti rembug desa dan musyawarah adat, serta mengaitkannya dengan nilai Pancasila. Dengan demikian, musyawarah dipahami bukan hanya sebagai ajaran agama, tetapi juga sebagai pilar sosial, budaya, dan politik umat Islam di berbagai konteks.

---

<sup>122</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 12, hal. 456.

<sup>123</sup> Bisri Musthofa, *Tafsir al-Ibriz*, Jilid 7, hal. 220.

<sup>124</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Jilid 7, hal. 223.

Demikian beberapa ayat Al-Qur'an yang memiliki kaitan dengan solidaritas sosial yang dapat dijadikan pedoman, dan dapat diimplementasikan dalam kehidupan. Tidak seluruh surat dituangkan dalam kajian tematik ini, setidaknya menjadi beberapa kutipan ayat di atas, dapat merepresentasikan tema-tema dalam kajian altruisme Qur'anik, yang secara spesifik akan kaji dalam bab berikutnya.

#### **BAB IV**

### **REFLEKSI AL-QURAN ATAS ALTRUISME DALAM MANAJEMEN ALIH DAYA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Sebagai kitab petunjuk hidup, Al-Qur'an bukan hanya memuat aspek ritual keagamaan, tetapi juga memberi isyarat normatif tentang hubungan sosial, ekonomi, dan kemasyarakatan. Allah SWT menegaskan tentang memenuhi janji-janji (*akad*) (QS Al-Mā'idah/5:1), yang menjadi dasar penting dalam setiap bentuk kontrak kerja dan perjanjian sosial-ekonomi. Demikian pula perintah untuk berlaku adil (QS Al-An'ām/6:152) bukan hanya memenuhi perjanjian kepada Allah SWT, tetapi juga perjanjian / kontrak kerja sesama manusia, dalam pengupahan dan perlakuan yang baik terhadap pekerja. Dalam rangka menegakan keadilan dalam transaksi bisnis ini, harus dilandasi dengan rasa kerelaan, kemampuan kedua belah pihak dan tanpa paksaan.

Nilai-nilai Qur'ani tersebut sangat relevan dengan dinamika hubungan industrial di Indonesia, khususnya dalam praktik alih daya (*outsourcing*) yang sering memunculkan problematika pelaksanaan "kontrak kerja", ketidakadilan dalam "system pengupahan", serta lemahnya perlindungan "jaminan sosial" bagi pekerja. Oleh karena itu, refleksi terhadap ayat-ayat Qur'an menjadi penting sebagai landasan etis dan filosofis dalam menata regulasi ketenagakerjaan modern.

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memperlihatkan adanya tarik-menarik antara kepentingan ekonomi dan prinsip keadilan sosial. Pada masa kolonial, sistem kerja rodi dan tanam

paksa memperlihatkan praktik eksploitatif terhadap rakyat. Pasca kemerdekaan, regulasi ketenagakerjaan terus berkembang mulai dari UU No. 12/1948, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, hingga perubahan melalui UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja dan UU No. 6/2023. Peraturan turunan seperti PP No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan alih daya, PP No. 36/2021 tentang Pengupahan, serta PP No. 37/2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan, menjadi instrumen hukum yang langsung menyentuh nasib pekerja *outsourcing*.<sup>1</sup> Jika ditelaah dari perspektif Al-Qur'an, prinsip keadilan (*'adl*), amanah, dan altruisme seharusnya menjadi acuan moral sekaligus kritik sosial terhadap praktik ketenagakerjaan yang timpang tersebut.

Dalam Bab IV ini akan dibahas tiga tema utama yang menjadi pusat refleksi Al-Qur'an terhadap manajemen alih daya (*outsourcing*) ketenagakerjaan di Indonesia. *Pertama*, isyarat ayat tentang kontrak kerja sebagai implemmentasi keadilan dalam administrasi. *Kedua*, isyarat ayat tentang pengupahan yang menggaris bawahi kewajiban moral untuk memberikan upah secara layak dan tepat waktu, jelas dan transparan. *Ketiga*, isyarat ayat tentang jaminan sosial yang merupakan manifestasi prinsip altruisme Qur'anik berupa *ta'āwun* (tolong-menolong) dan *Al-itsār* (mendahulukan kepentingan orang lain) dan lainnya.

Ketiga tema ini akan dianalisis secara komprehensif melalui pendekatan normatif-teologis (Qur'an, hadits, fikih), historis, dan regulatif (UU, PP, fatwa kontemporer), sehingga membentuk refleksi integral tentang bagaimana altruisme Qur'anik dapat diimplementasikan dalam tata kelola ketenagakerjaan modern di Indonesia.

### **A. Isyarat Ayat Tentang Kontrak Kerja**

Kontrak Kerja atau dalam istilah regulasi ketenagakerjaan saat ini disebut dengan “Perjanjian kerja”, yang terbentuk berdasarkan dinamika perburuhan yang terjadi dalam rentang waktu yang cukup lama, oleh karena itu, perlu penelusuran sejarah perburuhan di dunia, serta pengaruhnya dengan dinamika perburuhan di Indonesia, termasuk pandangan Islam terhadap kontrak kerja ini, khususnya regulasi perjanjian kerja yang tertuang dalam PP No. 35 Tahun 2021, dengan melakukan identifikasi diantara beberapa ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan perjanjian kerja, guna merefleksikan perilaku altruisme Qur'anik dalam regulasi tersebut.

---

<sup>1</sup> Abdul Manan, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Hukum Positif*, Jakarta: Kencana, 2018, hal. 47.

## 1. Kontrak Kerja dalam Sejarah Perburuhan Dunia

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja merupakan salah satu aspek paling tua dalam sejarah peradaban manusia. Sejak awal, kerja manusia selalu berkaitan dengan produksi, distribusi, dan konsumsi kebutuhan hidup. Perbudakan adalah fenomena kuno yang selalu ada sepanjang sejarah manusia, dan telah ditemukan di berbagai peradaban seperti Mesir, Yunani, dan Romawi, di mana budak diperlakukan sebagai komoditas yang dapat diperjual belikan. Dalam sistem sosial kuno ini, belum ditemukan sebuah kontrak kerja yang lahir dari kesepakatan sukarela, melainkan sebuah ikatan yang dipaksakan di mana pekerja (budak) tidak memiliki hak apa pun kecuali tunduk pada pemiliknya.<sup>2</sup> Pada masa ini, tenaga kerja diperlakukan sebagai komoditas, tidak berbeda dengan barang atau hewan, yang bisa diperjual belikan di pasar.

Seiring berkembangnya peradaban, muncul bentuk hubungan kerja baru yakni sistem feodalisme yang dominan di Eropa abad pertengahan. Dalam sistem ini, tenaga kerja bukan lagi budak, melainkan petani penggarap atau *serf* yang terikat secara sosial dan ekonomi pada tanah milik tuan feodal. Para petani bekerja menggarap tanah tersebut dan menyerahkan sebagian besar hasilnya kepada tuan feodal sebagai bentuk kewajiban. Sebagai gantinya, mereka memperoleh perlindungan dan hak hidup di tanah yang mereka garap. Meskipun terkesan lebih manusiawi dibanding era perbudakan, sistem feodalisme belum memperkenalkan konsep kontrak kerja berbasis kesepakatan bebas dan keadilan. Hubungan kerja di masa feodalisme masih sangat timpang, di mana petani atau *serf* berada pada posisi subordinat dan ketergantungan yang kuat terhadap tuan tanah, serta tidak memiliki kebebasan seperti pekerja kontrak modern.<sup>3</sup>

Perubahan signifikan dalam sejarah ketenagakerjaan berlangsung selama Revolusi Industri di Inggris pada abad ke-18 dan ke-19. Era ini memicu perubahan mendalam terhadap metode produksi, dengan mesin-mesin industri menggantikan tenaga manusia, pabrik-pabrik menggantikan bengkel rumah,

---

<sup>2</sup> Djoko Heroe Soewono, "Kedudukan Pengusaha dan Pekerja dalam Perspektif Juridis-Historis," *Jurnal Inspirasi*, Edisi April 2008, No. 1 Vol. 3, hlm. 7-10.

<sup>3</sup> Muhamamd Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Diponegoro, 2023, hal. 5-10

dan buruh menggantikan peran petani. Bersamaan dengan itu, lahir pula konsep baru hubungan kerja, dimana buruh menjual tenaga kerjanya kepada pemilik modal (kapitalis) dengan imbalan upah. Konsep ini melahirkan embrio perjanjian kerja modern yang secara hukum lebih dekat dengan pengertian kontrak yang didalamnya ada kesepakatan, ada objek (tenaga kerja), ada imbalan (upah), dan ada jangka waktu. Namun, pada praktiknya, situasi di pabrik-pabrik awal Revolusi Industri sangat eksploitatif, terlihat dengan durasi jam kerja relative panjang, upah sangat rendah, kondisi kerja berbahaya, bahkan anak-anak dan perempuan dipekerjakan tanpa perlindungan.<sup>4</sup>

Kondisi tersebut melahirkan gerakan perlawanan buruh yang dikenal dengan *Trade Union Movement* dan pemikiran para tokoh seperti Karl Marx dan Friedrich Engels. Marx mengkritik sistem kapitalisme yang mengalienasi pekerja dari hasil kerjanya. Dalam karya "Das Kapital", Marx menyebutkan bahwa perjanjian kerja dalam sistem kapitalisme pada dasarnya adalah "perjanjian semu." Menurutnya, ini terjadi karena pekerja merasa terpaksa untuk menjual tenaga kerjanya demi mempertahankan hidup, sedangkan nilai lebih atau *surplus value* yang dihasilkan dinikmati oleh para pemilik modal.<sup>5</sup> Kritik inilah yang kemudian mendorong lahirnya undang-undang perburuhan di berbagai negara Eropa pada abad ke-19, seperti *Factory Acts* (regulasi perburuhan) di Inggris yang mengatur jam kerja, upah minimum, serta perlindungan terhadap pekerja anak dan perempuan.

Pada abad ke-20, kesadaran global akan hak-hak pekerja semakin meningkat dengan lahirnya *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 1919, sebuah badan di bawah Liga Bangsa-Bangsa (dan kemudian Perserikatan Bangsa-Bangsa). ILO merumuskan standar internasional terkait kontrak kerja, pengupahan, kebebasan berserikat, hak mogok, serta perlindungan sosial. Ide mengenai kontrak kerja ini kemudian dirumuskan dalam berbagai instrumen internasional, termasuk Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (1948) Pasal 23, yang menyatakan: "Setiap orang berhak untuk bekerja, berhak

---

<sup>4</sup> E.P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, London: Vintage Books, 1963, hal. 211

<sup>5</sup> Karl Marx, *Capital A Critique Of Political Economy*, Vol. 1, Moscow: Progress Publishers, 1996, hal. 178-179

membuat pilihan pekerjaan secara bebas, mendapatkan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, serta mendapatkan perlindungan terhadap pengangguran."<sup>6</sup>

Dari uraian ini terlihat bahwa perjalanan sejarah kontrak kerja di dunia mengalami pergeseran fundamental, dari sistem perbudakan yang eksploitatif, ke sistem feodalisme yang paternalistik, hingga lahirnya kontrak kerja modern yang berbasis hukum. Namun, semua sistem ini tidak bisa dilepaskan dari persoalan moral, yaitu bagaimana menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak pekerja.

## 2. Kontrak Kerja dalam Sejarah Perburuhan di Indonesia

Sejarah perburuhan di Indonesia memiliki corak yang unik karena dipengaruhi oleh dinamika kolonialisme, nasionalisme, dan industrialisasi modern. Kontrak kerja di Indonesia tidak lahir dari tradisi hukum asli masyarakat Nusantara, melainkan merupakan hasil percampuran antara sistem kerja paksa kolonial, hukum perburuhan Belanda, dan kemudian hukum nasional pasca-kemerdekaan.

Pada masa penjajahan Belanda, sistem kerja yang dominan adalah kerja rodi (kerja paksa) dan sistem tanam paksa (*cultuurstelsel*) yang diperkenalkan pada tahun 1830 oleh Gubernur Jenderal Van den Bosch. Dalam sistem ini, rakyat dipaksa menyerahkan sebagian tanahnya untuk ditanami tanaman ekspor (kopi, tebu, nila), atau bekerja secara paksa di perkebunan dan proyek pemerintah tanpa imbalan layak. Kerja rodi sama sekali bukanlah bentuk kontrak kerja, karena tidak didasarkan pada kesepakatan sukarela, melainkan paksaan politik kolonial. Akibatnya, muncul penderitaan rakyat yang sangat besar, bahkan menjadi salah satu faktor utama meletusnya pemberontakan rakyat di berbagai daerah.<sup>7</sup>

Memasuki akhir abad ke-19, Belanda memperkenalkan politik etis (1901) yang salah satu aspeknya adalah perbaikan kondisi sosial rakyat, termasuk dalam bidang perburuhan. Dari sinilah mulai muncul regulasi perburuhan yang lebih “modern,” walaupun masih sangat berpihak pada kepentingan kolonial. Salah satu aturan penting

---

<sup>6</sup> KOMNAS HAM Republik Indonesia, “Universal Declaration of Human Rights (1948),” dalam <https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi>. Diakses pada 26 Agustus 2025.

<sup>7</sup> Sartono Kartodirdjo, *Pengantar Sejarah Indonesia Baru, Jilid 2*, Jakarta: Gramedia, 1993, 44.

adalah *Koeli Ordinantie* 1880,<sup>8</sup> dalam ordinansi ini memperkenalkan *poenale sanctie*, yaitu hukuman pidana bagi pekerja (*koeli*) yang dianggap melanggar kontrak kerja, seperti kabur dari perkebunan. Sistem ini sangat eksploitatif karena menempatkan pekerja pada posisi yang sangat lemah, sementara pengusaha perkebunan dilindungi oleh hukum kolonial.<sup>9</sup>

Seiring berkembangnya industri perkebunan dan pertambangan pada awal abad ke-20, sistem pekerja kontrak semakin meluas. Ribuan pekerja dari Jawa dikirim ke Sumatera Timur untuk dipekerjakan di perkebunan tembakau Deli di bawah kontrak yang sangat merugikan. Pekerja harus menanggung kerja berat, upah rendah, dan sanksi keras bila melanggar kontrak. Kritik terhadap sistem ini muncul dari kalangan intelektual dan politikus pribumi, seperti lahirnya organisasi Sarekat Islam, yang awalnya berkiprah melindungi pedagang muslim dari monopoli dagang tionghoa.<sup>10</sup> Juga berselang 2 tahun, berdiri organisasi ISDV (*Indische Sociaal Democratische Vereeniging*),<sup>11</sup> yang kemudian bergerak dalam ranah perburuhan dan bergabung dengan organisasi buruh kereta api di

---

<sup>8</sup> *Koeli Ordinantie* merupakan sebuah peraturan yang ditetapkan untuk mengatur kontrak kerja para kuli. Pertama kali diberlakukan oleh pemerintah kolonial Belanda pada tahun 1880 di wilayah Hindia Belanda. Undang-undang ini memiliki tujuan untuk mengatur kehidupan para pekerja pribumi yang bekerja di sektor perkebunan dan pabrik-pabrik milik Belanda. Dikutip dari <https://kumparan.com/sejarah-dan-sosial/koeli-ordonantie-pengertian-sejarah-dan-isinya-yang-penting-dipahami-21kXh49cQen/3>. Diakses pada 20 Agustus 2025.

<sup>9</sup> Ririn Darini & Dyah Ayu Anggraeni, "The Life of Deli Tobacco Plantation's Workers in East Sumatera, 1880-1930", *Jurnal Indonesian Historical Studies*, Vol. 5 No. 1, 2021, hal. 35.

<sup>10</sup> SDI didirikan pada 16 Oktober 1905 oleh H. Samanhudi dan rekan-rekannya, sebagai organisasi bagi para pedagang Islam yang menentang kebijakan Belanda yang membolehkan pedagang asing mendominasi perekonomian rakyat saat itu. Dalam Kongres I yang diadakan di Solo pada tahun 1906, nama organisasi ini diubah menjadi Sarikat Islam (SI). Pada tanggal 10 September 1912, organisasi ini mulai meluas ke ranah politik dan sosial. Dikutip dari Wikipedia, "Sarekat Islam" dalam [https://id.wikipedia.org/wiki/Sarekat\\_Islam](https://id.wikipedia.org/wiki/Sarekat_Islam). Diakses pada 20 Agustus 2025.

<sup>11</sup> *Indische Sociaal Democratische Vereeniging* (ISDV) atau Perhimpunan Demokrat Sosial Hindia merupakan organisasi politik pertama yang mengusung Marxisme di Hindia Belanda. Organisasi ini dibentuk di Surabaya pada tanggal 9 Mei 1914 oleh Henk Sneevliet beserta tokoh-tokoh sosialis lainnya. ISDV kemudian berkembang menjadi cikal bakal dari Partai Komunis Indonesia pada tahun 1920. Dikutip dari Wikipedia, "*Indische Sociaal Democratische Vereeniging* (ISDV)", dalam [https://id.wikipedia.org/wiki/Indische\\_Sociaal\\_Democratische\\_Vereeniging](https://id.wikipedia.org/wiki/Indische_Sociaal_Democratische_Vereeniging). Diakses pada 20 Agustus 2025.

Surabaya. Menurut Takashi, Gerakan dua organisasi inilah sebagai embrio gerakan kaum buruh di Indonesia.<sup>12</sup>

Pasca kemerdekaan, pemerintah Indonesia mulai menyusun regulasi ketenagakerjaan sendiri. UU No. 12 Tahun 1948 tentang Perburuhan adalah undang-undang pertama yang mengatur jam kerja, perlindungan buruh perempuan dan anak, serta hak cuti. Namun, konsep “kontrak kerja” dalam undang-undang ini masih sederhana dan belum menjangkau isu-isu kompleks seperti *outsourcing*. Perkembangan berikutnya terjadi dengan lahirnya UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang mempertegas hak dasar pekerja, meski dalam praktiknya masih sering diabaikan.<sup>13</sup>

Momentum penting dalam sejarah hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah lahirnya UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. UU ini sempat digadang sebagai upaya modernisasi hukum perburuhan, namun mendapat penolakan luas karena dianggap lebih melindungi pengusaha daripada pekerja. Akhirnya UU ini tidak pernah sepenuhnya berlaku, dan kemudian diganti oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU No. 13/2003 inilah konsep kontrak kerja (PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) diatur lebih rinci. Pasal 56–59 mengatur PKWT, termasuk batasan waktu maksimal, syarat sah kontrak, dan perlindungan pekerja.<sup>14</sup>

Namun, praktik di lapangan memperlihatkan bahwa kontrak kerja di Indonesia masih sarat dengan ketidakadilan. Banyak pengusaha yang menggunakan celah hukum untuk memperpanjang PKWT secara terus-menerus, atau bahkan menerapkan *outsourcing* untuk pekerjaan inti yang seharusnya tidak boleh dialihkan. Fenomena ini memicu lahirnya gerakan buruh yang menuntut revisi hukum ketenagakerjaan. Tuntutan itu berpuncak pada pro-kontra lahirnya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*). UU ini mengubah banyak ketentuan UU 13/2003, termasuk mengenai PKWT dan *outsourcing*. Turunannya, PP No. 35 Tahun

---

<sup>12</sup> Takashi Shiraishi, *Zaman Bergerak: Radikalisme Rakyat di Jawa 1912–1926*, Jakarta: Grafiti Pers, 1997, hal 55-58

<sup>13</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012, hal. 23.

<sup>14</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56–59.

2021, secara khusus mengatur kontrak kerja, alih daya, waktu kerja, dan PHK.<sup>15</sup>

Dengan demikian, sejarah perburuhan di Indonesia memperlihatkan tiga fase besar dalam perkembangan kontrak kerja: (1) masa kolonial dengan sistem kerja paksa dan kontrak eksploitatif, (2) masa awal kemerdekaan dengan regulasi yang masih sederhana, dan (3) masa modern dengan UU 13/2003 serta revisinya dalam UU Cipta Kerja tahun 2020, dan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 34,35,36,37. Dan khusus PP 35/2021 sebagai penjelasan teknis perjanjian kerja dan penyelenggara manajemen alih daya (*outsourcing*).

### 3. Kontrak Kerja dalam Perspektif Islam

Hubungan ketenagakerjaan dalam Islam merupakan bagian integral dari ranah transaksi antar manusia (*mu'amalah*), yang diatur dengan prinsip-prinsip moralitas Al-Qur'an, yang kemudian diregulasikan dalam petunjuk teknis hukum Islam (*fiqih*). Untuk itu diperlukan pemahaman tentang kontrak kerja dalam kajian tafsir Al-Qur'an dan dimensi syari'ah mengenai implementasinya yang dipandu melalui petunjuk teknis hukum Islam (*fiqhu al-Islâm*).

#### a. Pengertian Kontrak Kerja

Dalam kamus Arab, perjanjian adalah "*al-'Aqdu*" (العقد)

bentuk masdar dari kata "*Aqoda*" (عقد) dan bentuk pluralnya

"*Uqûdun*" (عقود) yang mengandung makna "perjanjian (yang tercatat) atau kontrak".<sup>16</sup> Dalam ensiklopedia makna Al-Qur'an menyebutkan bahwa kontrak kerja sinonim dengan perjanjian yaitu penuhilah janji-jani (أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) sebagaimana firman Allah SWT.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ..... ﴿٥١﴾ (المائدة/5: 1)

*Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji!....(QS Al-Mâ'idah/5:1)*

<sup>15</sup> PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK.

<sup>16</sup>Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir*; Pustaka Progressif: Surabaya,1984, hal. 953

*Al-'Uqûd* merupakan bentuk jamak dari kata "*Aqdun*," yang berarti suatu perjanjian. Hal ini meliputi janji-janji praseta yang dibuat oleh seorang hamba kepada Allah, serta perjanjian-perjanjian yang dibentuk oleh manusia dalam interaksi sosial dengan sesamanya.<sup>17</sup> Dalam pengertian ini bahwa kontrak kerja yang merupakan bentuk perjanjian tertulis yang dianjurkan dalam Al-Qur'an, sebagai perjanjian yang harus dipenuhi baik perjanjian kepada Allah SWT dalam manifestasi ibadah, juga hubungan kepada manusia dalam interaksi sosial (*mu'âmalah*).

b. Kajian Tafsir Al-Qur'an tentang Kontrak Kerja

Beberapa ayat Al-Qur'an yang relevan dengan kontrak kerja baik secara tekstual mengandung lafazh "perjanjian" maupun secara kontekstual (tersirat) yang memiliki keterkaitan perjanjian kerjasama / kontrak kerja. Firman Allah SWT

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿٥/١﴾ (المائدة/5: 1)

*Hai, orang-orang yang beriman, tunaikanlah semua janji-janji kalian! Diizinkan bagi kalian untuk memanfaatkan hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan untuk kalian sebagai haram, dan jangan memburu hewan ketika kalian sedang dalam keadaan berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya, Allah menetapkan hukum sesuai dengan kehendak-Nya. (QS al-Mā'idah/5:1).*

Ibnu Katsir menjelaskan ayat ini adalah memenuhi janji (*Aufu bi al-'Uqûd*) secara luas, dengan beragamnya pandangan Ulama yang mengaggap perlu dan tidaknya "kesepakatan lisan" dalam proses transaksi bisnis, pendapat beliau, dengan mengutip sebuah riwayat dari imam Bukhori

إِذَا تَبَايَعَ الرَّجُلَانِ، فَكُلٌّ وَاحِدٍ مِنْهُمَا بِالْخِيَارِ، مَا لَمْ يَتَفَرَّقَا

*"Apabila dua pihak melakukan transaksi jual beli, masing-masing memiliki hak untuk memilih sepanjang mereka belum beranjak dari satu sama lain."*

Bahwa dalam transaksi bisnis, terdapat keharusan untuk terikat pada suatu perjanjian (hak memilih) selama proses transaksi bisnis berlangsung.<sup>18</sup> Yang maknanya semua pihak

<sup>17</sup> M. Dhuha Abdul Jabbar, *Ensiklopedia Makna Al-Qur'an Syarah Al-Fazhul Qur'an*, Fitrah Rabbani: Bandung, 2012, hal. 453

<sup>18</sup> Ibn Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, diterjemahkan oleh Abdul Ghofar EM, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 3, Bogor: Pustaka Imam As-Syafi'i, 2004, hal. 3

harus terikat dalam suatu perjanjian kerjasama (kontrak kerja) yang disepakati keduanya selama masih memiliki hubungan kerja yakni proses menentukan/memilih yang terbaik (*khiyar*).

Dalam ayat lainnya, bahwa perjanjian / kontrak kerja disebutkan dalam Al-Qur'an dengan sebuah "pencatatan administrasi". Sebagai berikut:

- 1) Dalam Bentuk '*faktubû*' dalam QS. al-Baqarah/2:282.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ...

*Wahai kamu yang beriman, jika kamu melakukan transaksi utang piutang dengan batas waktu tertentu, maka sebaiknya catatlah hal tersebut. (QS. Al-Baqarah/2:282).*

- 2) Dalam Bentuk "*al-Hisâb*" dalam QS. Al-Isra:12

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ فَمَحْوَاتًا آيَةً اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ وَكُلَّ شَيْءٍ فَصَّلْنَاهُ تَفْصِيلًا )

(الاسراء/17: 12)

*Kami telah menentukan malam dan siang sebagai dua bukti kebesaran Kami. Kami menjadikan tanda malam menghilang dan tanda siang bercahaya terang agar kamu dapat mencari nafkah dari Tuhanmu serta mengetahui perhitungan tahun dan waktu. Kami telah memberikan penjelasan rinci untuk segala sesuatu. (QS. Al-Isra'/17:12).*

- 3) Dalam Bentuk "*fahasbnâ*" dalam QS. At-Tholaq:8

وَكَأَيِّن مِّن قَرْيَةٍ عَتَتْ عَن أَمْرِ رَبِّهَا وَرُسُلِهِ فَحَاسَبْنَاهَا حِسَابًا شَدِيدًا وَعَدَّيْنَاهَا عَذَابًا نُكْرًا ﴿٨﴾ (الطلاق/65: 8)

*Begitu banyaknya penduduk di suatu negeri yang mengabaikan perintah Tuhan mereka dan para rasul, sehingga Kami menghitung mereka dengan perhitungan yang sangat teliti, dan Kami menghukum mereka dengan azab yang sangat menyakitkan. (QS. At-Talaq/65:8).*

- 4) Dalam Bentuk "*hisâban*" dalam QS. Al-Insyiqoq:8,

فَسَوْفَ يُحَاسَبُ حِسَابًا يَسِيرًا ﴿٨﴾ (الانشقاق/84: 8)

*....dia akan dihisab dengan perhitungan /pemeriksaan yang mudah (QS. Al-Insyiqaq/84:8)*

Surat al-Baqarah/2:282 tersebut di atas, dikenal sebagai ayat terpanjang dalam Al-Qur'an yang menekankan pentingnya

pencatatan dalam setiap akad *mu'âmalah*, hal ini secara tidak langsung mengajarkan prinsip kontrak kerja modern, yakni keharusan dokumentasi tertulis yang dapat melindungi kedua belah pihak. Dalam *Tafsir Al-Mishbah*, dijelaskan bahwa ayat ini mengandung perintah untuk memenuhi akad (perjanjian) demi kepentingan pribadi atau kelompok, selama terwujudnya rasa keamanan dan kebahagiaan, bahkan demi kemaslahatan umum sekalipun harus mengalami kerugian pribadi.<sup>19</sup> Dan 3 Ayat selanjutnya dengan menggunakan kalimat “*al-hisâb*”, “*fahasbnâ*” dan “*hisâban*”, semuanya bermakna “perhitungan” sekalipun yang berkaitan dengan perhitungan amalan nanti di akhirat, tetapi makna juga sebagai dalil adanya perhitungan/pencatatan keuangan seperti yang diterapkan pada awal munculnya akuntansi Islam.<sup>20</sup>

Secara kontekstual (tersirat), kontrak kerja dalam Al-Qur'an juga dapat dipahami dalam beberapa ayat Al-Qur'an, antara lain:

- 1) Perjanjian Kerja/Bisnis Atas Dasar Kompetensi Dan Integritas

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

( القصص/28:26 )

*Salah satu dari kedua wanita tersebut mengatakan, "Wahai Ayah, pekerjakanlah dia. Sungguh, orang terbaik yang bisa Ayah pekerjakan adalah dia yang kuat dan dapat dipercaya." (QS. Al-Qasas/28:26).*

Ayat ini menceritakan kisah Nabi Musa yang dipekerjakan oleh Nabi Syu'aib atas laporan putrinya, bahwa Musa As telah memenuhi persyaratan fundamental yang wajib dimiliki seorang pekerja yaitu kompetensi (*quwwah*) dan integritas (*amānah*). Dikatakannya:” Putrinya itu mensifati Musa dengan sifat pekerja yang paling utama: kuat melaksanakan perintah dan amanah dalam menjaga sesuatu”.(وصفته بأفضل صفات الأجير : القوة في).

<sup>19</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 3, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 7.

<sup>20</sup> Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an: Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci dalam Al-Qur'an*, Medan: Ciptapustaka Media Perintis, 2012, hlm. 214-241

21). (القيام بالأمر، والأمانة في حفظ الشيء).<sup>21</sup> Dengan kata lain, kontrak kerja dalam Islam harus memperhatikan kualifikasi pekerja dengan pekerjaan yang dijalankan.

## 2) Perjanjian Kerja dengan Kejelasan Waktu Kerja

Al-Qur'an memberikan contoh kejelasan waktu kerja melalui kisah Nabi Musa dengan Yatsrun (Nabi Syu'aib).

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٌ فَإِنْ  
 أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ  
 الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ (القصص/28: 27)

*Ayah dari kedua wanita tersebut menyatakan, "Aku ingin menikahkanmu dengan salah satu dari kedua anak perempuanku, dengan syarat kamu harus bekerja padaku selama delapan tahun. Namun, jika kamu melengkapinya menjadi sepuluh tahun, itu akan menjadi kebaikan darimu. Aku tidak bermaksud membuatmu kesulitan. Insya Allah, kamu akan melihat bahwa aku termasuk orang-orang baik." (QS. Al-Qasas: 28/27)..*

Al-Qurtubi menjelaskan bahwa ayat ini menjadi dalil bolehnya akad kerja (ijarah) antara dua pihak, bahkan dalam konteks keluarga, dan sekaligus sebagai dalil bolehnya menyewa seseorang untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu. Dikatakannya: (أجمع العلماء على أنه جائز أن يستأجر الراعي):

“Para ulama sepakat bahwa diperbolehkannya memberi upah untuk pekerjaan menggembala domba selama beberapa bulan yang telah disepakati, asalkan upah tersebut jelas dan jumlah domba yang digembalakan sudah ditentukan.”<sup>22</sup> Dapat dipahami bahwa dalam memulai pekerjaan harus ada perjanjian kerja yang disepakati bersama, sebagaimana penawaran Nabi Syu'aib kepada Nabi Musa. Hal ini

<sup>21</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir al-Munir Jilid 10*, diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hal. 369-370

<sup>22</sup> Al-Qurtubi, *Al-Jâmi' li Ahkâm al-Qur'an wa al-Mubayyin limâ Tadhammanahu min al-Sunnah wa Aây al-Furqon*, dita'liq oleh M. Ibrahim Alhifnawi, *Tafsir Al-Qurthubi*. Jilid 13, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007, hal. 702

menunjukkan bahwa kontrak kerja dalam Islam bersifat *time-bound contract*, bukan seperti sistem perbudakan tanpa batasan waktu.

### 3) Perjanjian Kerja Atas Kerelaan Hati

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (النساء/4: 29)

*Wahai orang-orang yang beriman, hindarilah memakan harta sesamamu dengan cara yang salah atau menipu, kecuali jika itu dilakukan melalui perdagangan yang jujur dengan kesepakatan bersama dan kerelaan hati di antara kalian. Jangan pula kalian mengakhiri hidup kalian sendiri, karena sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepada kalian. (QS. al-Nisā'/4:29).*

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa dalam transaksi bisnis harus ada kerelaan hati diantara kedua belah pihak (*an tarôdin minkum*). Yang maknanya bahwa dalam bisnis dilarang adanya unsur memaksa dan manipulasi (*ghoror*). Dalam kaitan ini bahwa kontrak kerja tidak boleh didasarkan pada paksaan atau manipulasi.<sup>23</sup>

Hal ini relevan dengan kritik terhadap praktik kontrak kerja kolonial (*Koeli Ordinantie*) yang penuh pemaksaan, dan juga praktik *outsourcing* modern yang seringkali mengabaikan prinsip “suka sama suka” karena posisi pekerja yang sangat lemah. Juga segala bentuk transaksi, termasuk kontrak kerja, harus dilakukan atas dasar kerelaan (*tarodhin*). Ayat ini menolak segala bentuk paksaan atau eksploitasi dalam hubungan kerja, sebagaimana yang banyak terjadi dalam praktik perburuhan kolonial dan sebagian praktik *outsourcing* modern.

Demikian beberapa Isyarat ayat Al-Qur'an yang terkait langsung dengan kontrak kerja baik secara tekstual ayat dan secara kontekstual (tersirat) yang turun sebagai penjelesan transaksi bisnis.

#### c. Kajian Hukum Islam tentang Kontrak Kerja

Hukum Islam (fiqih) mengatur seluruh aspek hubungan antar manusia, termasuk dalam bidang ekonomi dan sosial. Relasi antara pekerja dan pemberi kerja diatur melalui akad *ijârah* (kontrak sewa-menyewa), sebuah transaksi yang sah dan dilegalkan oleh syariat. Sebagai bagian dari ranah *mu'âmalah*,

<sup>23</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 3, hal. 57-61

akad ini tidak hanya menetapkan hak dan kewajiban formal, tetapi juga menjamin keadilan dan martabat bagi kedua belah pihak.

Perjanjian kerjasama dikenal dengan istilah akad *ijârah* (kontrak sewa-menyewa), yang secara harfiah berarti "sewa" atau "upah." Akad ini merupakan bentuk transaksi yang legalitasnya ditegaskan oleh Al-Qur'an, Sunnah, dan ijma' ulama. Secara fundamental, ijarah dibagi menjadi dua jenis: Ijarah ada dua jenis, yaitu *ijârah* atas manfaat, yaitu ijarah yang objek akadnya (*ma'qûd 'alaih*) adalah manfaat, dan ijarah atas pekerjaan, yaitu ijarah yang objek akadnya adalah pekerjaan

(الإجارة نوعان : إجارة على المنافع أي أن المعقود عليه هو المنفعة . وإجارة على الأعمال).<sup>24</sup> Dalam konteks ini kontrak kerja modern termasuk dalam kategori kedua. Pada praktiknya, bahwa akad *ijârah* dianggap sebagai akad yang mengikat bagi kedua belah pihak setelah terpenuhinya syarat-syarat, sehingga tidak dapat dibatalkan secara sepihak kecuali terdapat alasan yang sah.

Dalam Perjanjian kerja, Fiqih Islam memberikan penjelasan agar suatu perjanjian kerja sah, maka harus memenuhi beberapa unsur, antara lain:

- 1) Manfaat Pekerjaan Diketahui dengan Jelas.

Dalam *at-Tadzhîb* penjelasan dari *Matan Abū Syuja*, disebutkan bahwa ijarah sah apabila manfaat pekerjaan jelas, masa kerja diketahui, dan upah disebutkan secara pasti. Landasan *Ijarâh* adalah sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat at-Talâq/65:6:..”kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka..”<sup>25</sup> فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Hal ini menunjukkan bahwa sejak fiqih klasik, kontrak kerja diposisikan sebagai hubungan kerja yang dilandasi kepastian dan transparansi.

---

<sup>24</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, Jakarta: Gema Insani Press, 2011), 412.

<sup>25</sup> Musthafa Diib At-Bagha, *At-Tadzhîb fi Adillat Matan At-GhAyat wa At-Taqrîb At-Masyhûr bi Matan Abi Syuja' fi Al-Fiqh Asy-Syafi'i, Bab al-Ijârah*, (Fikih Islam Lengkap: Penjelasan Hukum-hukum Istim Madzhab Syafi'i), Solo: Media Dzikir, 2011, hal. 3033-304

2) Kesepakatan Upah dan Waktu Kerja dalam Perjanjian

Syarat sah akad kerja antara lain: (1). Harus ada kerelaan dari kedua belah pihak (QS. al-Nisā'/4:29). (2). Pekerjaan yang dilakukan harus mubah (tidak boleh dalam hal yang haram). (3). Upah harus jelas dan disepakati di awal akad. (4). Waktu kerja atau durasi akad harus jelas agar tidak menimbulkan perselisihan. *Fuqahā* dari empat mazhab sepakat bahwa jika salah satu syarat ini tidak terpenuhi, maka akad kerja dianggap *fasad* (rusak). Misalnya, jika upah tidak ditentukan secara jelas, maka akad tersebut batal, dan pekerja berhak menuntut imbalan setara dengan jasa yang telah diberikan (upah *al-mitsl*).<sup>26</sup>

3) Pekerjaan dan Upah Yang Jelas

Dalam *Ibānat al-Aḥkām*, Ditelaskan bahwa *ijarah* objek kerja yang *ma'lūm* (jelas), tempo yang ditentukan, serta upah (*ujrah*) yang jelas pula, bukan (*jahālah*) ketidakjelasan, untuk menghindari transaksi merusak (*ghoror*). Dalam Hadits diterangkan :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:  
مَنْ إِسْتَأْجَرَ أَجِيرًا. فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ. رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ الْقِطَاعُ.  
وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيْفَةَ.

Dari Abu Sa'id al-Khudri (ra), Nabi Muhammad (saw) bersabda: "Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, hendaklah dia memberikan gajinya." (Hadis ini diriwayatkan oleh 'Abdurrazzaq, namun terdapat unsur *munqathi*' dan al-Baihaqi menilainya sebagai *mawshul* dari jalur Abu Hanifah).

Hadis ini memerintahkan untuk memberikan upah kepada orang yang dipekerjakan. "Diharuskan untuk menetapkan serta menyepakati besaran upah sebelum pekerjaan dimulai. Pandangan ini menurut Imam al-Syafi'i, Abu Yusuf, dan Muhammad. Mereka menggunakan hadis ini sebagai dalil serta hadis-hadis lain yang melarang tindakan penipuan."<sup>27</sup> Dan setiap akad *mu'āmalah*, termasuk *ijarah*, sah bila mencapai pemahaman manfaat yang menjanjikan dan *ujrah* (upah) yang setara, ketidakjelasan manfaat upah akan

<sup>26</sup> Abdurrahman al-Jazīrī, *al-Fiqh 'alā al-Madhāhib al-Arba'ah*, Jilid 3, 36.

<sup>27</sup> *Ibānat al-Aḥkām*, jilid. 3, hal 253

mengakibatkan kegagalan dalam akad termasuk diskriminatif (*zulm*), yang syariat menutup pintunya tentang hal itu.<sup>28</sup>

- 4) Kesepakatan Para Pihak dalam Perjanjian Kontrak Jelas dalam Bentuk Ijab Qabul (Formal Standing).

Berdasarkan kitab-kitab fiqih, rukun-rukun agar akad ini sah dan mengikat antara lain: *Pertama*, pihak yang berakad yaitu pemberi kerja (*mu'jir*) dan pekerja (*musta'jir*) harus memenuhi syarat kelayakan hukum. *Kedua*, dalam *shighat* (Ijab dan Qabul), harus ada persetujuan secara lisan atau tulisan yang jelas antara kedua pihak, (dalam Mazhab Hanafi, akad ijarah bahkan bisa terjadi tanpa lisan (*mu'athah*), asalkan dari tindakannya sudah menunjukkan kesepakatan dan kerelaan).<sup>29</sup> *Ketiga*, manfaat (Pekerjaan) dan Upah (*Ujrah*) sebagai objek akad harus berupa manfaat yang jelas dan dapat diserahkan, dan upah harus jelas, diketahui, dan bukan sesuatu yang haram.<sup>30</sup>

- 5) Dalam Perjanjian Kerja Ditegaskan Tentang Hak dan Kewajiban Secara Seimbang

Dalam akad kerja termasuk akad *mu'āwadhah* (pertukaran) yang menuntut kejelasan manfaat, waktu, dan upah, sebagaimana dalam akad jual beli. Ia menegaskan bahwa keabsahan akad kerja disyaratkan adanya kejelasan tentang jenis pekerjaan dan imbalan (upah) yang sebanding dengan pekerjaan yang diberikan, agar tidak menimbulkan *ijarah fasid* (transaksi sewa menyewa yang rusak), sekalipun ada Ulama yang membolehkan.<sup>31</sup>

- 6) Dalam Perjanjian Kerja Harus Tercantum Adanya Jaminan Sosial yang Melindungi Pekerja

Dalam konteks modern, Majelis Ulama Indonesia (MUI) melalui fatwa Dewan Syari'ah Nasional (DSN) MUI juga menyinggung pentingnya akad kerja yang sesuai syariah, khususnya terkait program jaminan sosial. Fatwa

---

<sup>28</sup> Abu Abdullah bin Abd al-Salam 'Allusy, *Ibanah Al-Ahkam Syarah Bulugh Al-Maram*, Jilid 3, diterjemahkan oleh Aminudin Basir, dkk, Selangor: Al-Hidayah Publication, 2010, hal 253.

<sup>29</sup> Sayyid Sabiq, *Terjemahan Fiqih Sunnah*, jilid 5 (Jakarta: Islamiques.tt), hal. 261.

<sup>30</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Terjemah Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, hal. 165.

<sup>31</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Terjemah Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, hal 474

DSN-MUI No. 21/DSN-MUI/X/2001 tentang Asuransi Syariah menegaskan bahwa akad kerja dan jaminan sosial harus berbasis pada prinsip tolong-menolong (*ta'āwun*) dan bukan eksploitasi.<sup>32</sup> Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja tercantum jaminan sosial sebagai langkah preferensif dari kondisi terburuk yang akan terjadi, dengan mengambil prinsip tolong-menolong (*ta'āwun*) dalam ikatan kerja (hubungan industrial).

#### 4. Refleksi Altruisme Qur'anik dalam PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Penyelenggaraan Manajemen Alih Daya

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) dan peraturan-peraturan turunannya, seperti PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan PHK, menandai momen penting dalam sejarah perburuhan modern di Indonesia. Regulasi ini melakukan perubahan signifikan terhadap ketentuan yang sebelumnya ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai kontrak kerja dan pengelolaan alih daya (*outsourcing*). Kehadirannya memicu kontroversi luas; sementara pemerintah menyatakan bahwa regulasi ini memberikan kepastian hukum dan fleksibilitas bagi para pengusaha, serikat buruh berpendapat bahwa aturan ini melemahkan posisi pekerja dan berpotensi menjadi sumber eksploitasi baru.

Menurut Pasal 5–8 dalam PP 35/2021, PKWT hanya bisa diadakan untuk pekerjaan tertentu yang meliputi: (1). Pekerjaan yang selesai sekali atau bersifat sementara. (2). Pekerjaan musiman. (3.) Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan. Masa jangka PKWT dibatasi hingga 5 tahun (terdiri dari 3 tahun kontrak awal ditambah 2 tahun perpanjangan). Lebih lanjut, pekerja PKWT berhak menerima uang kompensasi setelah kontraknya berakhir, yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja.<sup>33</sup>

Terkait penyelenggaraan manajemen alih daya (*outsourcing*), sebagaimana termuat dalam Pasal 18–19 PP 35/2021 menegaskan bahwa perusahaan alih daya wajib memberikan

---

<sup>32</sup> Majelis Ulama Indonesia (MUI) Republik Indonesia, “Fatwa Asuransi Syari’ah” Dewan Syariah Nasional (DSN), Nomor: 21/DSN-MUI/X/2001.

<sup>33</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Pasal 5–8.

perlindungan hak-hak pekerja sesuai ketentuan UU, termasuk kepastian upah, jaminan sosial, dan syarat kerja yang sama dengan pekerja perusahaan pemberi kerja. Dengan kata lain, pekerja outsourcing tidak boleh diperlakukan lebih rendah dibanding pekerja tetap di perusahaan pengguna jasa.<sup>34</sup>

Merujuk pada PP 35 Tahun 2021 yang memberikan penjelasan seputar kontrak kerja dan penyelenggaraan management alih daya (*outsourcing*), maka bagaimana hal ini sejalan dengan pesan moral ajaran Islam (altruisme Qur'anic) yang termuat dalam klausul kontrak kerja tersebut, antara lain:

- a. Klausul dalam penyelenggaraan Perjanjian Kerja & Manajelem alih daya (*outsourcing*) oleh Vendor berdasarkan PP 35/2021.

Klausul pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan PP 35/2021 harus memenuhi unsur sebagai berikut:

- 1) Identitas Para Pihak (Nama Perusahaan, Nama Pekerja, WNI, umur, alamat, No. KTP)
- 2) Ruang Lingkup Pekerjaan & Standar Kinerja (Jabatan job description), Standar kinerja/KPI (*key Performance Indicator*) ditegaskan sejak awal.
- 3) Masa Perjanjian & Larangan Masa Percobaan (jangka waktu bulan/tahun, tidak ada masa percobaan kerja)
- 4) Upah, Komponen, dan Waktu Pembayaran (waktu pembayaran upah minggu/bulan, dan rinciannya)
- 5) Jam Kerja, Lembur, dan K3 (Jam kerja mengikuti ketentuan dan memperhatikan K3)
- 6) Jaminan Sosial & Program JKP
- 7) Kompensasi Akhir PKWT
- 8) Anti-Diskriminasi & Martabat Pekerja
- 9) Kerahasiaan, Integritas, dan Anti-Korupsi
- 10) Pencatatan PKWT (pelaporan kepada Dinas Ketenagakerjaan)
- 11) Penyelesaian Perselisihan

Klausul yang diperhatikan oleh Perusahaan alih daya dalam menjalankan kewajibannya sesuai PP 35/2021, harus terpenuhi beberapa unsur, antara lain:

---

<sup>34</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, PP Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 18–19.

- 1) Tujuan Etis (perlindungan hak pekerja di sepanjang perjanjian kerjasama antara Pemberi kerja dan Vendor)
- 2) Ruang Lingkup Layanan & SLA/KPI.
- 3) Status Hubungan Kerja & Kepatuhan Hukum (bertanggung jawab dan patuh dalam pengupahan, jam kerja, K3 berdasarkan hukum ketenagakerjaan).
- 4) Standar Upah & Pembayaran Tepat Waktu
- 5) Jaminan Sosial & JKP
- 6) Pengalihan Pekerja & Perlindungan Hak (Continuity of Protection) Pergantian Vendor melindungi hak pekerja (upah, masa kerja, jaminan sosial, hak normatif).
- 7) K3, Perlengkapan, dan Pelatihan
- 8) Audit Kepatuhan & Sanksi
- 9) Anti-Pemotongan Ilegal & Larangan Menahan Dokumen
- 10) Penyelesaian Perselisihan

b. Refleksi altruisme Qur'anik dalam PP 35 Tahun 2021 (penyelenggaraan Kontrak Kerja dan Manajemen Alih daya).

No	Altruisme Qur'anik	Refleksi Etis	Klausul Operasional
1	<i>Awfū bi-al-'Uqūd</i>	PKWT/PKWTT terbuka dan Transparan	Perjanjian kerja terdokumentasi dengan baik sesuai klausul yang ada
2	<i>Faktubūh</i>	PKWT/PKWTT tertulis jelas	PKWT mencantumkan hak dan kewajiban secara tertulis dan jelas
3	<i>Al-Qawiyy &amp; al-Amīn</i>	Kompetensi Pekerja	Kualifikasi Pekerja berdasarkan kompetensi dan integritas
4	<i>Tarāḍīn</i>	PKWT/PKWTT disepakati bersama	Kerelaan hati & anti-paksaan diantara para pihak
5	<i>'Adl</i>	Proporsional ( <i>'Adl</i> ) dalam upah	Struktur & skala upah; pembayaran tepat waktu; larangan pemotongan ilegal
6	<i>Ihsan</i>	Fleksibel & Humanis dalam PKWT/PKWTT	Fleksibel dan Humanis kondisi force majeure, PHK, dn fasilitas/ pengupahan
7	<i>Amānah</i>	Kredibilitas Perusahaan Alih daya	Vendor berbadan hukum & berizin; audit kepatuhan; larangan menahan dokumen
8	<i>Maqāṣid al-syarī'ah,</i>	Implementasi <i>Maqōsid al-Tasyri</i>	Terlaksana dengan baik jaminan sosial pekerja dengan menerapkan 5 tujuan syari'ah

## B. Isyarat Ayat Tentang Pengupahan

Isyarat ayat Al-Qur'an yang terkait dengan "upah pekerja", dimulai diterapkannya sistem pengupahan dalam sejarah perburuhan di dunia, juga sejarah perburuhan di Indonesia, kemudian dikaji melalui pemahaman ajaran Islam tentang sistem pengupahan ini, baik dalam perspektif tafsir dan hukum Islam, khususnya pada regulasi ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU Cipta Kerja Klaster ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2025, dan identifikasi refleksi ayat Al-Qur'an atas altruisme dalam regulasi tersebut.

### 1. Sistem Pengupahan dalam Sejarah Perburuhan Internasional

Sejarah sistem pengupahan buruh modern berakar dari masa Revolusi Industri di Eropa pada abad ke-18. Pada periode ini, upah buruh sangat rendah, hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan subsisten (upah yang hanya cukup untuk bertahan hidup) tanpa ada standar atau perlindungan hukum yang memadai. Para pemilik pabrik memiliki kendali penuh atas upah, dan jam kerja yang panjang (seringkali lebih dari 12 jam sehari) merupakan hal yang umum. Kondisi kerja yang buruk dan eksploitasi, termasuk penggunaan buruh anak dan perempuan yang dibayar jauh lebih rendah, yang akhirnya memicu gerakan sosial dan pembentukan serikat buruh untuk menuntut hak-hak dasar mereka.

Untuk mengatasi ketidakadilan ini dan mendorong terwujudnya keadilan sosial, Konferensi Perdamaian Paris pada tahun 1919 mendirikan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) di bawah "Perjanjian *Versailles*". ILO didirikan dengan keyakinan bahwa "perdamaian universal dan abadi hanya dapat terwujud jika didasarkan pada keadilan sosial." Sebagai salah satu langkah fundamental, ILO mengadopsi Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1928 (No. 26). Konvensi ini adalah instrumen internasional pertama yang secara eksplisit mengakui perlunya mekanisme untuk menetapkan upah minimum.<sup>35</sup>

Setelah tahun 1930-an, banyak negara mulai memberlakukan undang-undang upah minimum nasional. Seperti Fair Labor Standards Act (FLSA) 1938 di Amerika

---

<sup>35</sup> International Labour Organization (ILO), "*Convention concerning the creation of minimum wage-fixing machinery* No. 26. 1928," dalam <https://www.ilo.org/resource/14-main-ilo-conventions#>. Diakses pada 29 Agustus 2025

Serikat,<sup>36</sup> yang menetapkan upah minimum nasional, upah lembur, dan melarang praktik buruh anak yang menindas. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk melindungi pekerja, tetapi juga untuk meningkatkan daya beli dan menstimulasi ekonomi.

Setelah Perang Dunia II, ILO terus memperluas cakupan perlindungannya. Salah satu isu penting yang menjadi fokus adalah kesenjangan upah berbasis gender. Pada tahun 1951, ILO mengadopsi Konvensi Kesetaraan Upah, 1951 (No. 100), yang merupakan tonggak sejarah dalam perjuangan untuk kesetaraan gender di tempat kerja. Konvensi ini menetapkan prinsip "upah yang sama untuk pekerjaan yang nilainya sama."<sup>37</sup>

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan liberalisasi ekonomi, perdebatan tentang sistem pengupahan telah bergeser dari sekadar upah minimum menuju konsep yang lebih komprehensif, yaitu upah layak (*living wage*). Upah layak didefinisikan sebagai upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, seperti makanan, perumahan, pakaian, perawatan kesehatan, dan pendidikan, serta memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial.

Meskipun belum ada konvensi ILO yang secara khusus mengatur upah layak, konsep ini didukung oleh prinsip-prinsip yang terkandung dalam konvensi dan rekomendasi lainnya. Konvensi Upah Minimum 1970 (No. 131), misalnya, merekomendasikan agar upah minimum tidak hanya

---

<sup>36</sup> *Fair Labor Standards Act (FLSA)* 1938 adalah undang-undang federal di Amerika Serikat yang menetapkan standar perburuhan dasar, termasuk upah minimum, upah lembur (40 jam seminggu), dan pembatasan usia kerja untuk pekerja anak. Undang-undang ini disahkan oleh Presiden Franklin D. Roosevelt untuk melindungi pekerja dan telah direvisi berkali-kali untuk memperbarui dan memperluas cakupannya, termasuk dengan peraturan yang melarang diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin dan usia. Dikutip dari Wikipedia tentang "*Fair Labor Standards Act (FLSA)* 1938," dalam [https://en.wikipedia.org/wiki/Fair\\_Labor\\_Standards\\_Act\\_of\\_1938#](https://en.wikipedia.org/wiki/Fair_Labor_Standards_Act_of_1938#). Diakses pada 29 Agustus 2025

<sup>37</sup> ILO, "*Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, No. 100*, Geneva 1951," dalam [https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20\(No.%20100\)](https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20(No.%20100)). Diakses pada 29 Agustus 2025

mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi, tetapi juga kebutuhan pekerja dan keluarganya.<sup>38</sup>

Secara keseluruhan, sejarah sistem pengupahan buruh adalah cerminan dari evolusi kesadaran sosial dan upaya global untuk mewujudkan keadilan. Dari upah subsisten di masa Revolusi Industri hingga perdebatan modern tentang upah layak, regulasi internasional yang diinisiasi oleh ILO telah memainkan peran penting dalam memastikan bahwa upah tidak lagi dianggap sebagai komoditas semata, melainkan sebagai hak fundamental bagi setiap pekerja.

## 2. Sistem Pengupahan dalam Sejarah Regulasi Perburuhan di Indonesia

Selepas kemerdekaan, regulasi pengupahan Indonesia bergerak dari prinsip proteksi administratif menuju kerangka yang lebih formulaik dan terintegrasi dengan indikator makro ekonomi. Tahap awal bertumpu pada kebijakan upah minimum yang bersifat sektoral dan regional, kemudian seiring waktu, terbentuk istilah Upah Minimum Regional (UMR) lalu diperbarui dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Sistem jaminan upah dan upah minimum yang semakin terstandardisasi. Secara normatif-konstitusional, dan ditegaskan kembali dalam regulasi ketenagakerjaan mutakhir, negara menempatkan asas “penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” sebagai hak pekerja/buruh. Tonggak penting modernisasi pengupahan terjadi lewat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan hak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (lihat UU 13/2003, Pasal 88–98).<sup>39</sup>

Pasca itu, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan memperkenalkan kerangka kebijakan pengupahan yang menautkan penetapan upah minimum dengan “Kebutuhan Hidup Layak” (KHL) dan menegaskan bahwa penghasilan layak bisa berupa upah maupun pendapatan

---

<sup>38</sup> ILO. “*Minimum Wage Fixing Convention, No. 131 1970*,” dalam <https://www.ilo.org/publications/minimum-wage-fixing-convention-1970-no131>. Diakses pada 29 Agustus 2025.

<sup>39</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Undang-undang No. 13 Taun 2003: Menjamin Hak Penghasilan yang Memenuhi Penghidupan yang Layak Bagi Kemanusiaan.

non-upah tertuang dalam PP 78/2015, Pasal 4 ayat (2); Pasal 41–44. Komponen KHL sendiri sebelumnya dirinci melalui Permenakertrans No. 13 Tahun 2012, kemudian mekanisme penyesuaiannya disederhanakan melalui Permenaker No. 21 Tahun 2016.<sup>40</sup>

Asas ini terakomodasi secara eksplisit dalam klaster pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja dengan PP 36 Tahun 2021, kemudian ditetapkan menjadi UU 6 Tahun 2023, termasuk memberikan kontribusi bila terjadi keterlambatan pembayaran oleh pengusaha, sebagai tertuang dalam UU 11/2020 yang menyebutkan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan/kelalaian “mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda” dengan maksud mendorong disiplin pembayaran upah tepat waktu.<sup>41</sup>

Reformasi berikutnya lahir dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengubah metodologi penetapan upah minimum dengan formula berbasis pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan faktor penyesuaian ( $\alpha$ ), serta membatasi ruang kenaikan upah pada daerah dengan kemampuan ekonomi rendah. Dalam praktiknya, Pemerintah kemudian memperbarui ketentuan upah minimum melalui Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023, yang menetapkan formula pengupahan:  **$UM(t) = UM(t-1) + [\text{inflasi} + \text{pertumbuhan ekonomi}] \times \alpha \times UM(t-1)$** .<sup>42</sup>

Secara historis, perubahan ini menandai pergeseran dari model survei KHL pada system pengupahan sebelumnya kepada PP 78/2015) dengan model formula makro yakni dengan diterbitkannya PP 36/2021 dan PP 51/2023).<sup>43</sup> Perbandingan garis besar, antara model KHL dengan menekankan survei

<sup>40</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan menetri tenagakerja No. 21 tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak

<sup>41</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Pasal 61 Ayat 1 Tentang Ketentuan Denda atas “Keterlambatan Pembayaran Upah” oleh Pengusaha.

<sup>42</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 134, Pasal 26 ayat (1).

<sup>43</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Formula Perhitungan Upah Minimum berdasarkan PP 36/2021 dan PP 51/2023.

kebutuhan seorang pekerja lajang dalam periode tertentu, yang kemudian dievaluasi lima tahunan, dengan formula makro yang menitik beratkan konsistensi kebijakan wilayah dan prediktabilitasnya, serta keterhubungan dengan dinamika inflasi dan pertumbuhan ekonomi, dengan tetap membuka ruang kebijakan melalui parameter tersebut. Di luar perdebatan teknis ini, prinsip yang tidak berubah adalah jaminan atas upah layak dan perlindungan pembayaran tepat waktu, termasuk larangan pemotongan upah secara sewenang-wenang.

### 3. Regulasi Sistem Pengupahan dalam Pandangan Islam

Pemberian upah (*ujroh*) bagi pekerja, merupakan aspek penting dalam ajaran Islam yang dalam mekanisme dijelaskan baik dalam Al-Qur'an, petunjuk dari Rasulullah Saw, maupun kesepakatan Ulama, yang kemudian tertuang dalam petunjuk teknis (fiqih) untuk memudahkan dalam proses implementasinya. Untuk itu, perlu dikaji upah dalam pandangan tafsir Al-Qur'an, ketetapan hukum Islam.

#### a. Pengertian Pengupahan Pekerja

Secara bahasa penguapahan terambil dalam bahasa Arab *Ajr* yang bersumber dari kata (أَجْرًا وَأَجْرًا وَإِجَارَةً) dan memberikan hadiah/upah (وَأَجْرَ الرَّجُلِ : كَفَاءً).<sup>44</sup>

Dan (أَجْرٌ) yang bermaksud "upah". Kata ini memiliki dua makna yang saling terkait. Pertama, "upah dari suatu pekerjaan" dan kedua, "mengobati tulang yang patah." Untuk makna pertama, bentuknya adalah *al-Ajr* atau *al-Ujrah*. *Al-Ajr* adalah ganjaran untuk suatu amalan. Dalam konteks pemberian mahar kepada wanita, digunakan bentuk jamak *Ujūr*, sebagaimana dalam firman Allah SWT (فَأْتُوهُنَّ (أَجُورَهُنَّ)). Sementara untuk makna "mengobati tangan yang patah," dikatakan *ujirât* yaduh (tangannya telah dirawat) atau *ajartu yadâh* (saya merawat tangannya). Lafaz *al-Ajr* muncul sebanyak 84 kali dalam Al-Qur'an..<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir*; hal. 9

<sup>45</sup> M. Dhuha Abdul Jabbar, *Ensiklopedia Makna Al-Qur'an*, hal. 38-39

Secara umum, bahwa *ajr* diartikan sebagai upah/balasan, tetapi makna secara khusus diartikan sesuai dengan konteksnya.

b. Pengupahan dalam Kajian Tafsir Al-Qur'an

Dalam Al-Qur'an, lafaz *Ajr* disebut sebanyak 84 kali di dalam Al-Qur'an, yaitu dalam Surat Al-Baqarah/2:62, 112, 262, 274, 277; Surat Ali Imrân/3:136, 171, 172, 179, 199, Surat Al-Nisâ/4: 40, 67, 74, 95, 100, 114, 146, 162; Surat Al-Ma'idah/5:9; Surat al-An'am/6:90, Surat Al-A'raf/7:113, 170, Surat Al-Anfâl/8: 28, Surat Al-Taubah/9: 22, 120; Surat Yûnus/10:72; Surat Hud/11:11, 51, 115; Surat Yûsuf/13:,56, 57, 90, 104; Surat Al-Nahl/16:41, 96, 97; Surat Al-Kahf/18:2, 30, 77; Surat Al-Isrâ/17:9, Surat Al -Furqan/25:57, Surat Al-Syu'arâ/26:41, 109, 127, 145, 164, 180; Surat Al-Qasas/28:25, 54; Surat Al-Ankabût/29:27, 58; Surat Al-Ahzab/33:29, 31, 35, 44; Surat Saba/34:47; Surat Fatir/35:7; Surat Yasin/36:11, 21; Surat Sâd/38:86; Surat Al-Zumar/39:10, 35, 74; Surat Fussilat/41:8; Surat Al-Syura/42:23, 40; Surat Al-Fath/48:10, 16, 29; Surat Al-Hujurât/49:3; Surat Al-Tur/52: 40, Surat Al-Hadid/57:7, 11, 18, 19, 27; Surat Al-Taghabûn/64:15; Surat Al-Talâq/65:5; Surat Al-Mulk/67:12; Surat Al -Qalam/68: 3, 46; Surat Al-Muzzammil/73:20; Surat Al-Insyiqâq/84:25, Surat Al-Tin /95:6.<sup>46</sup>

Dari sekian banyak surat yang memiliki redaksi *ajr* di dalamnya, maka *Ajr* yang dimaknai sebagai upah (*ujrah*) duniawi yang halal dalam akad ijarah, termuat dalam Al-Qasas/28: 25,26,27.

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ ابْنِي يَدْعُوكَ لِيجزِيكَ أَجْرَ مَا  
سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتُ مِنَ الْقَوْمِ  
الظَّالِمِينَ ﴿١٥﴾ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿١٦﴾ قَالَ لِي أُرِيدُ أَنْ أَكْفِكَ إِحْدَى ابْنَتِي هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجِرَنِي ثَمَنِي

<sup>46</sup> M. Dhuha Abdul Jabbar, *Ensiklopedia Makna Al-Qur'an*, hal. 39

حَجَّجَ فَإِنْ أَتَمَّتْ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ (القصص/28: 25-27)

Kemudian, salah satu dari kedua wanita itu datang menghampiri Musa dengan sikap malu-malu. Ia berkata, “Ayah saya mengundangmu untuk memberikan balasan atas kebaikanmu karena telah membantu memberi minum ternak kami.” Sesampainya Musa di sana dan setelah menceritakan kisahnya kepada sang ayah, pria itu berkata, “Jangan takut! Kamu telah selamat dari orang-orang yang berlaku zalim.” Salah satu dari perempuan itu kemudian berkata, “Wahai Ayah, pekerjaanlah dia. Sebab, orang yang paling baik untuk dipekerjakan adalah yang kuat dan dapat dipercaya.” Ayah wanita tersebut berkata, “Aku berniat untuk menikahkanmu dengan salah satu dari putriku ini, dengan syarat kamu bekerja untukku selama delapan tahun. Jika kamu menyelesaikannya hingga sepuluh tahun, itu akan menjadi kebaikan darimu. Aku tidak bermaksud memberatkanmu. Insyaallah, kamu akan menemukanku sebagai orang yang baik.” (QS. Al-Qasas/28:25-27)

Redaksi dalam ayat ini (أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا) dijelaskan oleh Al-Qurtubī tentang rukun/syarat upah, kejelasan kerja, masa, dan serta kesepakatan yang dilakukan, ayat ini sebagai salah satu dalil bolehnya akad sewa-jasa (*ijarah*).<sup>47</sup> Sementara Wahbah Az-Zuhaili dalam tafsirnya menjelaskan bahwa memberikan upah diperbolehkan dalam pekerjaan yang halal, seperti Nabi Musa menerima upah setelah membantu memberi minum ternak. Dan ayat ini menjadi dalil sahnya akad *ijarah* (sewa jasa), bahwa mengambil upah atas pekerjaan yang jelas dan halal diperbolehkan dalam Islam.<sup>48</sup>

Dalam Tafsir al-Mishbah, Quraish Shihab menjelaskan bahwa QS. al-Qasas; 25, dengan penampilan kesantunan putri Nabi Syu‘aib ketika menemui Musa dengan penuh malu, teladan *iffah* dan akhlak wanita muslimah. Dalam ayat 26, menekankan dua kriteria pekerja ideal yakni *quwwah* (profesionalitas) dan *amānah* (integritas) sebagai syarat utama seseorang diberi tugas. Dan

<sup>47</sup> Al-Qurtubi, *Al-Jāmi’ li Ahkām al-Qur’an wa al-Mubayyin limā Tadhammanahu min al-Sunnah wa Aây al-Furqon*, hal 25

<sup>48</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Al-Tafsir Al-Munir Jilid 10*, hal 371

ayat 27 menegaskan bolehnya akad kerja sama (*ijarah*) yang adil dan atas dasar kerelaan kedua belah pihak, sebagaimana tawaran Nabi Syu'aib menikahkan Musa dengan salah seorang putrinya dengan syarat bekerja delapan atau sepuluh tahun.<sup>49</sup>

Dalam kajian ekonomi Islam, bahwa ayat QS Al-Qasas: 25-27 menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja (*ajir*) dan kewajiban pemberi kerja (*musta'jir*). Upah dipahami sebagai kompensasi atas jasa, dan perampasan upah termasuk perbuatan tercela yang diancam siksa Allah. Dan merupakan dasar sahnya akad *ijarah* (kontrak kerja), yang menuntut kerelaan kedua pihak, keadilan, dan kejelasan masa kerja.<sup>50</sup>

c. Regulasi Pengupahan dalam Pandangan Hukum Islam

Dalam hubungan kerja yang menggunakan jasa (manfaat), islam menghukumi dengan pemberian upah (*ujrah*) sesuai dengan regulasi pengupahan, antara lain:

1) Pemberian Upah Sesuai Kesepakatan (Regulasi)

Dalam Matan Abū Syuja', meski sederhana, ditegaskan bahwa *ujrah* harus jelas dan diketahui oleh kedua belah pihak pada saat akad.<sup>51</sup> Hal ini sejalan dengan kaidah fiqih bahwa *gharar* dalam akad adalah batal. Dengan demikian, upah yang samar atau ditunda tanpa alasan *syar'i* adalah bentuk kezaliman.

Upah atau kompensasi (*Ujrah*) adalah hak pekerja yang wajib dibayarkan. Prinsip keadilan dalam pengupahan merupakan landasan utama dalam fiqih. Oleh karena itu, besaran upah harus ditentukan secara jelas sejak awal akad untuk menghindari perselisihan. Jika upah tidak ditentukan secara spesifik, akad dianggap rusak (*fasid*) karena ketidakjelasan (*gharar*) yang dapat menimbulkan konflik. Upah dapat berupa uang atau barang, asalkan nilainya terukur dan disepakati oleh kedua belah pihak.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 10, Jakarta: Lentera Hati, 2002, hal. 334

<sup>50</sup> Dwi Suwiknyo, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an*, hlm. 156-168

<sup>51</sup> Musthafa Diib At-Bagha, *At-Tadzhib fi Adillat*, hal 46.

<sup>52</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Terjemah Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, 165

Isu penting lainnya adalah tanggung jawab pekerja terhadap barang yang dikerjakannya. Mayoritas ulama berpendapat bahwa tanggung jawab pekerja bersifat amanah (*yad amanah*). Ini berarti pekerja tidak wajib mengganti rugi jika terjadi kerusakan pada barang tanpa adanya kelalaian. Namun, Wahbah Az-Zuhaili mencatat bahwa ulama Mazhab Maliki dan dua sahabat Abu Hanifah berpendapat bahwa tanggung jawabnya bersifat jaminan (*yad dhaman*), sehingga pekerja tetap harus bertanggung jawab atas kerusakan, meskipun tanpa kelalaian.<sup>53</sup>

## 2) Pemberian Tepat Waktu

Hadis Nabi Saw juga menekankan kewajiban memberikan upah tepat waktu. Dalam riwayat Ibn Mājah disebutkan:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ  
السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ  
عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ  
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*Bercerita kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi yang berkata, Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami menyampaikan kepada kami, bahwa 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya, dari Abdullah bin Umar mengatakan, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda, 'Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.'"* (HR. Ibn Mājah, no. 2434).<sup>54</sup>

Hadits ini menganjurkan agar kita segera melunasi hutang dan membayar upah pekerja tepat waktu karena seringkali pekerja hanya mampu mencukupi kebutuhan harian mereka. Jika pembayaran terlambat, hal itu sama dengan memaksa mereka untuk berhutang. Hadits ini menekankan pentingnya secepat mungkin membayar upah pekerja, bahkan dianjurkan

<sup>53</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Terjemah Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, hal. 169-170

<sup>54</sup> Hadits Sunan Ibnu Majah No. 2434 - Kitab Hukum-hukum, "Balasan bagi penyewa" dalam <https://www.hadits.id/hadits/majah/2434>. Diakses pada 20 Agustus 2025.

untuk melakukannya sebelum keringat pekerja itu mengering.<sup>55</sup>

3) Pemberian Upah Tanpa Potongan

Dalam fikih, ijarah dipahami sebagai akad pemindahan manfaat dengan imbalan (ujrah); syarat-syarat pokoknya meliputi kejelasan objek manfaat, masa, dan imbalan; larangan penipuan/gharar; serta kewajiban membayar upah dengan tepat waktu. Kaidah-kaidah ini bersenyawa dengan hadis-hadis perintah membayar upah sebelum kering keringat pekerjam yang secara normatif diartikan sebagai larangan menunda pembayaran, memotong secara zalim, atau merendahkan nilai upah di bawah kelayakan. Argumen etis-ekonomis Islam tersebut bersesuaian dengan standar modern ILO tentang ‘kebutuhan pekerja dan keluarganya’ serta ‘taraf hidup wajar’ dalam kerangka penetapan upah minimum.<sup>56</sup>

4) Pemberian Upah Memenuhi Unsur Kelayakan

Dari perspektif *maqāṣid al-syarī‘ah*, kebijakan upah yang menjamin kecukupan (kifayah), stabilitas (istiqrār), dan kepastian (yaqīn) bagi pekerja memperkuat ḥifẓ al-naḥs, ḥifẓ al-‘aql, dan ḥifẓ al-māl. Karena itu, pengaturan administratif untuk mencegah eksploitasi—misalnya kewajiban struktur-skala upah, larangan membayar di bawah upah minimum, ketentuan denda/kompensasi bila terjadi keterlambatan—dapat dibaca sebagai ‘sadd adz-dzarī‘ah’ (menutup pintu kerusakan) sekaligus ‘taḥqīq al-maṣlahah’ (mewujudkan kemaslahatan). Tafsir normatif-ekonomis seperti ini juga tercermin dalam penjelasan konseptual tentang posisi tenaga kerja sebagai manusia, bukan sekadar faktor produksi, yang eksistensi kemanusiaannya harus dihormati.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Abu Abdullah bin Abd al-Salam ‘Allusy, *Ibanah Al-Ahkam Syarah Bulugh Al-Maram.*, Jilid 3, hal 251.

<sup>56</sup> ILO, “C131 - Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (No. 131, dalam [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276#](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276#). Diakses 29 Agustus 2025.

<sup>57</sup> Dwi Suwiknyo, Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an, hal. 164–167

#### 4. Refleksi Altruisme Qur'anik dalam Regulasi Pengupahan yang Tertuang dalam PP 36 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan hadir sebagai turunan UU No. 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja). Regulasi ini mengatur struktur, skala, serta mekanisme penetapan upah minimum. Dan Altruisme Qur'anik menjadi sumber inspirasi agar regulasi berjalan dengan semestinya.

##### a. Dalam Pasal 21–26 PP 36 Tahun 2021,

Dalam pasal ini dijelaskan bahwa penetapan upah minimum dilakukan oleh gubernur untuk melindungi pekerja berdaya tawar rendah. Refleksi ayat Al-Qur'an tentang ini bahwa islam menganjurkan untuk melindungi hak kaum lemah, sebagai wujud altruisme sosial. Sebagaimana firman Allah SWT.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ (الشعراء/26)

(183)

*Hindarilah perbuatan yang merugikan orang lain dengan mengurangi hak-hak mereka, dan janganlah menimbulkan kerusakan di muka bumi. (QS. Asy-Syu'ara'/26:183).*

Penjelasan tafsir kontemporer tentang ayat ini yaitu Wahbah az-Zuhaili: Ayat ini menegaskan larangan mengurangi hak orang lain, baik dalam transaksi ekonomi maupun hubungan sosial. Menurutnya, ayat ini adalah peringatan terhadap penguasa dan pedagang yang sering mengambil keuntungan dengan menindas pihak lemah.<sup>58</sup> Quraish Shihab: Dalam al-Mishbāh, ayat ini ditekankan sebagai etika sosial universal: perlindungan terhadap kaum lemah adalah wujud ihsan. Mengurangi hak pekerja atau buruh termasuk dalam kategori taffif (kecurangan) yang dikutuk Allah.<sup>59</sup>

##### b. Dalam Pasal 26 (3) PP 36 Tahun 2021.

Dalam pasal ini, bahwa Formula upah memperhatikan pertumbuhan ekonomi & inflasi. Refleksi ayat Al-Qur'an tentang ini bahwa islam kepedulian agar pekerja tidak terbebani di luar kesanggupannya. Sebagaimana firman Allah SWT

<sup>58</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsīr al-Munīr*, Juz 19, hal 102.

<sup>59</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Vol. 10, 401.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ ... (البقرة/2:286)

*Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.....(Al-Baqarah/2:286)*

Ayat ini menjadi dalil bahwa syariat Islam dibangun atas asas kemudahan (taysir) dan menghindari kesulitan (*raf' al-haraj*). Prinsip ini berlaku juga dalam muamalah, termasuk pengupahan, artinya pekerja tidak boleh dibebani di luar kapasitasnya.<sup>60</sup> Al-Qur'an menekankan adanya fondasi keadilan sosial yaitu salah bentuk ketidakadilan jika seseorang menuntut di luar batas kemampuan. Dalam konteks kerja, majikan yang menuntut produktivitas berlebihan tanpa imbalan yang sepadan berarti melanggar prinsip ini.<sup>61</sup>

c. Pasal 27–29 PP 36 Tahun 2021.

Pasal ini menjelaskan bahwa Struktur & skala upah berdasar jabatan, masa kerja, kinerja. Refleksi ayat Al-Qur'an tentang ini bahwa islam menjamin keadilan, transparansi, dan penghargaan sesuai kontribusi. Sebagaimana firman Allah SWT

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ  
(المائدة/5:8)

*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak kebenaran demi Allah dan bersaksilah dengan adil. Jangan biarkan rasa benci terhadap suatu kaum membuatmu berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan ketakwaan. Bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Ma'idah/5:8).*

Ayat ini menjelaskan keadilan sebagai prinsip umum dalam segala aspek, termasuk hubungan industrial. Keadilan adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya, maksudnya upah yang sesuai dengan kontribusi adalah wujud keadilan Qur'anik.<sup>62</sup> Ayat ini juga menegaskan netralitas moral. Dalam konteks dunia kerja, keadilan bukan

<sup>60</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsir al-Munir*, Juz 3, hal. 559.

<sup>61</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Vol. 1, hal. 668.

<sup>62</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsir al-Munir*, Juz 6, hal 223.

sekadar formalitas hukum, tetapi harus transparan dan konsisten agar tidak merugikan pekerja.<sup>63</sup>

d. Pasal 36–37 PP 36 Tahun 2021.

Pasal ini menjeaskan tentang kewajiban membayar tepat waktu, tercatat, tanpa pemotongan sewenang-wenang. Refeleksi ajaran Islam tentang ini adalah memberikan penegasan pertingnya menghormati jerih payah pekerja dan larangan menunda/merugikan. Dalam Hadits disebutkan:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ  
يَجْفَ عَرَقُهُ

...Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Bayarlah pekerja sebelum kering keringat mereka." (HR. Ibn Mājah, no. 2434).

Sejalan dengan hadits ini, Allah SWT berfirman

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ  
أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (النحل/16: 97)

Barangsiapa yang melakukan kebaikan, baik itu pria maupun wanita, sementara dia beriman, pastinya Kami akan memberikannya kehidupan yang indah, dan Kami juga akan membalasnya dengan ganjaran yang lebih baik dari apa yang selalu mereka lakukan. (QS An-Nahl/16:97).

Ayat ini memberikan penegasan bahwa setiap laki/wanita yang beramal kebajikan segera menerima balasan atas amalnya. Sekaligus Allah SWT berjanji terhadap penghormatan jerih payah manusia.<sup>64</sup> Tafsir lainnya menjelaskan dalam konteks sosial, bahwa adanya penghargaan itu tidak hanya di akhirat, tetapi juga harus diwujudkan segera di dunia melalui pemenuhan hak pekerja.<sup>65</sup>

e. Pasal 88–89 PP 36 Tahun 2021.

Pasal ini menjelaskan tentang adanya Dewan pengupahan tripartit dari pemerintah, pengusaha dan pekerja. Refleksinya ayat Al-Qur'an tentang ini adalah

<sup>63</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Vol. 3, hal. 108

<sup>64</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsir al-Munir*, Juz 14, hal. 72.

<sup>65</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Vol. 7, hal. 215.

diperlukannya koordinasi (musyawarah) sebagai wujud solidaritas dan kepedulian bersama. Sebagaimana fairman Allah SWT

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ (الشورى/42: 38)

(juga lebih baik dan lebih abadi bagi) mereka yang patuh terhadap panggilan Tuhan dan yang menjalankan salat, sementara urusan-urusan mereka diputuskan melalui musyawarah di kalangan mereka. Mereka juga membelanjakan sebagian dari rezeki yang telah Kami karuniakan kepada mereka; (QS. Asy-Syura/42:38).

Ayat ini menunjukkan pentingnya *syūrā* (musyawarah) dalam mengelola urusan publik, termasuk persoalan ekonomi. Prinsip partisipasi ini relevan dalam sistem dewan pengupahan tripartit.<sup>66</sup> Dan musyawarah sebagai mekanisme sosial yang lahir dari rasa solidaritas. Dalam konteks kerja, *syūrā* adalah dialog terbuka antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah demi kemaslahatan bersama.<sup>67</sup>

Tabel Klausul PP 36/2021 dapat diyarik kesimpulanm dengan refeleksi Altruisme Qur'anik (AQ) pada klausul regulasinya. Sebagai berikut:

No	Klausul	Isi Regulasi	Refleksi AQ
1	Pasal 21–26	Penetapan upah minimum oleh gubernur untuk melindungi pekerja berdaya tawar rendah	QS. al-Syu‘arā’/26:183, melindungi hak kaum lemah ( <i>mustadh’afin</i> )
2	Pasal 26(3)	Formula upah memperhatikan pertumbuhan ekonomi & inflasi	QS. al-Baqarah/2:286; kepedulian agar pekerja tidak terbebani di luar kesanggupannya
3	Pasal 27–29	Struktur & skala upah berdasar jabatan, masa kerja, kinerja	QS. al-Mā’idah/5:8; keadilan, transparansi, dan penghargaan sesuai kontribusi

<sup>66</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsīr al-Munīr*, Juz 25, hal. 38.

<sup>67</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Vol. 12, hal. 355.

4	Pasal 36–37	Kewajiban membayar tepat waktu, tercatat, tanpa pemotongan sewenang-wenang	Hadis HR. Ibn Mājah; menghormati jerih payah pekerja, larangan menunda/merugikan
5	Pasal 88–89	Dewan pengupahan tripartit (pemerintah, pengusaha, pekerja)	QS. al-Syūrā/ 42:38; musyawarah sebagai wujud solidaritas dan kepedulian bersama

PP 36/2021 menegaskan pentingnya kerangka hukum yang objektif dalam “penetapan upah”. Namun, dari perspektif Qur’anic, regulasi ini idealnya dipayungi oleh nilai altruisme dengan sikap kepedulian yang tulus, penghormatan atas jerih payah pekerja, dan komitmen terhadap keadilan dan kesejahteraan semua pihak, sehingga menjadi inspirasi dalam implementasinya. Dengan demikian, regulasi pengupahan ini tidak berhenti pada tataran konsep, tetapi menjadi instrumen aktualisasi yah *rahmah* (kasih sayang) dalam dunia kerja.

### C. Isyarat Ayat Tentang Jaminan Sosial

Jaminan sosial (*social security*) merupakan bentuk altruisme yang diselenggarakan oleh Negara. Karena jaminan sosial dalam sejarahnya menjadi bagian dari fasilitas yang harus diberikan kepada pekerja yang telah menghabiskan waktunya untuk mengabdikan kepada Perusahaan (pemilik modal). Al-Qur’an tentu banyak membahas tentang jaminan sosial ini, yang akan diurai dengan isyarat ayat sejalan dengan implemntasi jaminan sosial ini.

Dalam bab ini akan dibahas tentang Sejarah jaminan sosial dalam system perburuhan internasional dan regulasinya di Indonesia, serta pandangan Islam tentang jaminan sosial ini, sehingga membentuk sikap altruisme Qur’anic, yang akan dianalisa dari regulasinya yang tertuang dalam UU 11/2011 tentang pendirian BPJS, PP 44/2015 tentang penjelasan tentang program JKK-JKM dan PP 37/2021 tentang jaminan kehilangan pekerjaan (JKP).

#### 1. Sejarah dan Ketentuan Jaminan Sosial Buruh Internasional dalam Konvensi ILO

Sejarah jaminan sosial buruh internasional erat kaitannya dengan perubahan paradigma dunia pasca revolusi

industri. Sebelum abad ke-19, buruh tidak mendapatkan perlindungan hukum maupun sosial yang memadai. Gagasan jaminan sosial buruh secara global bermula dari perkembangan hukum perburuhan internasional yang digagas oleh International Labour Organization (ILO). Sejak dibentuk pada 1919, ILO telah menghasilkan berbagai konvensi yang fokus pada perlindungan sosial bagi pekerja, termasuk Konvensi No. 102 Tahun 1952 mengenai Standar Minimum Jaminan Sosial. Konvensi ini, dikenal juga sebagai Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102), merupakan pusat dari semua Konvensi Jaminan Sosial yang ada di ILO. Hal ini dikarenakan konvensi ini merupakan satu-satunya alat internasional yang menggunakan prinsip dasar jaminan sosial untuk menetapkan standar minimum yang sudah disetujui secara global untuk sembilan kategori jaminan sosial. Kategori-kategori tersebut meliputi: perawatan medis, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan hari tua, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan keluarga, tunjangan terkait persalinan, tunjangan bagi yang cacat, dan manfaat bagi yang masih hidup setelah kematian pekerja/buruh.<sup>68</sup>

Dalam perspektif internasional, standar ini menjadi acuan universal, meskipun implementasinya sangat bervariasi antar negara. Anthony Giddens, seorang sosiolog kontemporer, menekankan bahwa sistem jaminan sosial adalah pilar utama dalam konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Menurutnya, negara modern tidak hanya berfungsi sebagai penjaga ketertiban (*night watchman state*) tetapi juga berkewajiban mewujudkan keadilan sosial melalui distribusi sumber daya yang adil mencakup perlindungan tenaga kerja, tunjangan pengangguran, jaminan kesehatan, hingga pensiun adalah instrumen penting untuk melindungi warga negara dari risiko sosial-ekonomi yang tidak dapat mereka atasi sendiri.

Dalam kerangka *welfare state*, sistem jaminan sosial dipandang sebagai mekanisme redistribusi yang mencegah terjadinya kesenjangan sosial terlalu lebar antara kaya dan miskin. Negara kesejahteraan harus mampu menyeimbangkan antara efisiensi ekonomi dan keadilan sosial. Dengan demikian,

---

<sup>68</sup> ILO, “Konvensi ILO tentang Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102)” dalam <https://www.ilo.org/resource/ilo-social-security-minimum-standards-convention-1952-no-102#>. Diakses pada 30 Agustus 2025.

jaminan sosial tidak boleh dipandang sebagai beban fiskal, melainkan investasi sosial jangka panjang untuk menciptakan masyarakat yang lebih stabil dan produktif.<sup>69</sup>

Indonesia sejak awal bergabung dengan ILO telah meratifikasi sejumlah konvensi penting termasuk mengenai jaminan sosial, sebagai bagian dari komitmen menegakkan hak-hak buruh. Dalam perspektif Islam, hak sosial ini identik dengan kewajiban memberikan perlindungan kerja dan jaminan sosial.<sup>70</sup>

Jaminan sosial menjadi keniscayaan global dan suatu keharusan bagi negara memberikan kesejahteraan dan Indonesia sebagai entitas negara berkembang mendukung hal tersebut. Untuk melihat komitmen ini, apakah regulasi jaminan sosial ini sudah tercover dalam regulasi jaminan sosial yang ada, lebih lanjut kita akan membahasnya.

## **2. Sejarah dan Ketentuan Jaminan Sosial Buruh dalam Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia**

Di Indonesia, gagasan jaminan sosial berasal dari Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa negara harus mengembangkan sistem jaminan sosial untuk seluruh rakyat. Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi pertama dari regulasi ini adalah melalui UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Undang-undang ini mengatur Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Persetujuan ini kemudian dilanjutkan dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang memperluas jangkauan jaminan sosial, tidak lagi terbatas pada pekerja formal, tetapi mencakup semua warga negara.<sup>71</sup>

Perjalanan hukum ketenagakerjaan di Indonesia selalu menempatkan jaminan sosial buruh sebagai bagian dari perlindungan minimal. UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja telah memberi dasar pengakuan hak-hak pekerja, yang kemudian

---

<sup>69</sup> Anthony Giddens, *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Cambridge: Polity Press, 1998, hal. 36-37, 99-100.

<sup>70</sup> Nurma Nugraha, "Hak Buruh dalam Undang-Undang dan Perspektif Islam," *Jurnal El-Arbah* Vol. 4 No. 1, 2020, hal. 53-55.

<sup>71</sup> Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, UU RI No 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

diperkuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini menegaskan hak buruh untuk mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja, baik dalam kondisi normal maupun saat terjadi kecelakaan kerja atau pemutusan hubungan kerja. Dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial politik yang melingkupinya, di mana pekerja dipandang sebagai subjek yang harus dijamin hak-haknya agar tercipta keadilan sosial yang merata.<sup>72</sup>

Perkembangan mutakhir regulasi ketenagakerjaan di Indonesia semakin mengintegrasikan jaminan sosial buruh. UU No. 24 Tahun 2011 membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengatur penyelenggaraan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan) dan jaminan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Regulasi ini dipertegas dalam PP No. 37 Tahun 2011 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta PP No. 46 Tahun 2015 yang secara rinci mengatur program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) mempertegas kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS. Dalam konteks ini, negara berusaha memperluas cakupan jaminan sosial dengan memasukkan pekerja alih daya ke dalam sistem perlindungan yang sama dengan pekerja tetap.<sup>73</sup>

### 3. Jaminan Sosial Buruh dalam Pandangan Islam

Sebagaimana dipahami bahwa jaminan sosial bagi pekerja adalah bagian dari tanggung jawab negara kepada rakyatnya, oleh karena itu terdapat badan khusus yang menyelenggarakan ini agar dapat berjalan secara profesional dan tepat sasaran. Lantas bagaimana pandangan Islam tentang jaminan sosial ini, berikut akan dibahas lebih lanjut dalam uraian berikut:

#### a. Pengertian Jaminan Sosial

---

<sup>72</sup> Moh. Masrur, *Model Penulisan Tafsir di Nusantara*, Semarang: UIN Walisongo, 2015, hal. 17.

<sup>73</sup> CNN Indonesia, “5 Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia,” dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210223144414-104-609845/5-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia>. Diakses 29 Agustus 2025.

Dalam literasi kamus Islam, Dalam bahasa Arab, kata jaminan berakar dari *يضمن* yang berarti menanggung, menjamin, atau memikul beban. Dari akar ini lahir istilah: 1. *Ḍamān* (الضمان): jaminan, tanggungan, atau garansi. 2. *Dāmin* (الضامن): penanggung, orang yang memberikan jaminan. 3. *Kafālah* (الكفالة): penjaminan, perwalian, atau penanggungjawaban atas orang lain. Dalam *al-Mu'jam al-Wasīṭ* dijelaskan:

(الضامن) : الكفيل . أو الملتزم . أو الغارم . ( ج ) ضمان . وَضَمَنَةً  
(Penjamin): Penjamin, pihak yang berutang, atau debitur.  
(jamak) Jaminan, jaminan.

Penjamin: Jaminan dan kewajiban (الضمان) : الكفالة والالتزام

(والضمان الاجتماعي) : قيام الدولة بمعونة المحتاجين ( محدثة)  
(Jaminan Sosial): Bantuan Negara kepada mereka yang membutuhkan (diperbarui).<sup>74</sup>

Secara terminologi, jaminan sosial (*social security*) adalah sistem perlindungan yang diberikan negara atau lembaga tertentu kepada masyarakat, khususnya pekerja, untuk mengantisipasi risiko sosial seperti sakit, kecelakaan kerja, pengangguran, atau hari tua. Menurut ILO, jaminan sosial adalah “perlindungan yang diberikan oleh masyarakat kepada anggota-anggotanya, melalui berbagai upaya publik, untuk melawan tekanan ekonomi dan sosial akibat berhentinya atau berkurangnya pendapatan karena sakit, kehamilan, kecelakaan kerja, pengangguran, cacat, usia lanjut, dan kematian.”<sup>75</sup>

Dalam konteks Indonesia, jaminan sosial pekerja diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS serta PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM).

<sup>74</sup> Majma' al-Lughah al-'Arabiyyah, *al-Mu'jam al-Wasīṭ*, Kairo: Maktabah Syurūq ad-Dauliah, 2004, hal. 544-545.

<sup>75</sup> International Labour Organization, “*Social Security Principles*, hal 13” dalam <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5>. Diakses pada 30 Agustus 2025.

b. Jaminan Sosial (*Social Security*) dalam Pandangan Tafsir Al-Qur'an

Ada beberapa tema pokok Al-Qur'an yang dapat dijadikan sandaran tentang perlunya "jaminan sosial" bagi masyarakat. Antara lain:

1) Kewajiban Negara Membentuk Badan Jaminan Sosial

لِلْفُقَرَاءِ الَّذِينَ أَحْصَرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا يَسْتَطِيعُونَ ضَرْبًا فِي الْأَرْضِ  
يَحْسَبُهُمُ الْجَاهِلُ أَعْدِيَاءَ مِنَ التَّعَفُّفِ تَعْرِفُهُمْ بِسِيمَاهُمْ لَا يَسْأَلُونَ النَّاسَ  
الْحَقًّا وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ (البقرة/2: 273)

*Apa pun yang kamu sumbangkan sebaiknya diberikan kepada orang-orang miskin yang terhalang usahanya karena berjuang di jalan Allah dan tidak mampu mencari nafkah di bumi. Orang yang tidak tahu mungkin menganggap mereka kaya karena mereka menjaga diri dari meminta-minta. Engkau, wahai Nabi Muhammad, dapat mengenali mereka dari tanda-tandanya, sebab mereka tidak meminta dengan mendesak kepada orang lain. Segala kebaikan yang kamu belanjakan, sungguh Allah Maha Mengetahui (QS. Al-Baqarah/2:273)*

Al-Qurtubī, menafsirkan bahwa (zakat itu) untuk orang-orang fakir yang terikat (*jihad*) di jalan Allah, mereka tidak dapat (berusaha) di bumi. Hal ini menegaskan bahwa adanya kewajiban negara (*imām*) mengelola dana publik (*zakat, baitul māl*) untuk memenuhi kebutuhan kelompok lemah. Karena itu, jaminan sosial merupakan fungsi keadilan sosial yang dijalankan oleh pemerintah demi kemaslahatan umat.<sup>76</sup>

2) Kewajiban Negara Melindungi Fakir Miskin (Kelompok Rentan)

Dalam Al-Qur'an, bahwa kelompok rentan (fakir miskin, *dhu'afa* dan lainnya), mendapat perhatian dengan jaringan pengamanan sosial. Sebagaimana firman Allah SWT

وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ

<sup>76</sup> Al-Qurtubī, *Al-Jāmi' li Ahkām al-Qur'an wa al-Mubayyin limā Tadhammanahu min al-Sunnah wa A'ây al-Furqon*, Juz 3, hal. 348-350

السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا )  
النساء/4:36

*Sembahlah Allah dan jangan menyekutukan-Nya dengan apa pun. Berbuat baiklah kepada kedua orang tua, sanak saudara, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat maupun yang jauh, teman sejawat, ibnusabil, serta hamba sahaya yang kamu kuasai. Sesungguhnya Allah tidak suka pada orang-orang yang angkuh dan sombong. (QS.An-Nisa'/4:36).*

Wahbah az-Zuhaili menafsirkan ayat ini, sebagai dasar kewajiban menciptakan jaring pengaman sosial. Beliau menyebut bahwa Islam menekankan perlindungan kelompok rentan, termasuk pekerja miskin. Dalam konteks kontemporer, jaminan sosial buruh adalah pengejawantahan dari kewajiban kolektif (*fard kifayah*) untuk menolong sesama.<sup>77</sup>

### 3) Kewajiban Negara Pemerataan Keadilan & Kesejahteraan Sosial

Al-Qur'an juga mengajarkan tentang tanggung jawab sosial sebagai mekanisme distribusi kesejahteraan. Sebagaimana firman Allah SWT.

مَا آفَاءَ اللَّهِ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَالرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۗ لِي لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۗ وَمَا آتَاكُمُ  
الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۗ  
(الحشر/59:7)

*Harta yang diperoleh bukan melalui peperangan, yang Allah berikan kepada Rasul-Nya dari penduduk sejumlah wilayah, adalah ditujukan untuk Allah, Rasul, kerabat Rasul, anak yatim, orang miskin, serta mereka yang sedang dalam perjalanan. Ini bertujuan agar kekayaan tidak hanya berputar di kalangan orang kaya saja di antara kamu. Terimalah apa yang diberikan Rasul kepadamu, dan tinggalkanlah apa yang dilarangnya. Bertakwalah kepada Allah karena sesungguhnya hukuman-Nya sangat keras. (QS. Al-Hasyr/59:7).*

<sup>77</sup> Wahbah az-Zuhaili, *al-Tafsir al-Munir*, Jilid 3, hal. 86-88

Quraish Shihab, menegaskan bahwa Islam melarang terjadinya penumpukan kekayaan pada segelintir orang, karena harta didalamnya memiliki fungsi sosial, sehingga harus terdistribusi secara proporsional. Dalam konteks jaminan sosial bagi pekerja adalah wujud keadilan distributif yang memastikan setiap orang memiliki akses terhadap kehidupan yang layak.<sup>78</sup> Sistem sosial dalam Islam bukan hanya zakat, tetapi juga instrumen kebijakan distribusi ekonomi, yang memberikan jaminan pengamanan sosial.

c. Jaminan Sosial (*Sosial Security*) dalam Pandangan Hukum Islam

Dalam khazanah fikih klasik, konsep jaminan sosial (*social security*) dikenal melalui instrumen *dhamân* (jaminan), *kafâlah* (penjaminan), disebutkan hukumnya adalah boleh:

( فصل ) والكفالة بالبدن جائزة . إذا كان على المكفول به حتى لآدمي.

ويستأنس الجوازها بقوله تعالى: .. فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَىكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ

(يوسف/12: 78)

(*Fasal*): Jaminan (asuransi) jiwa diperbolehkan, apabila pada orang yang dijamin atas hak adami.

M. Diib Al-Bagha menyatakan bahwa diperbolehkannya asuransi (jaminan sosial) mengacu pada firman Allah Ta'ala: “Maka ambillah salah seorang di antara kami sebagai penggantinya, sesungguhnya kami melihat kamu termasuk orang-orang yang baik” (QS. Yusuf: 78).<sup>79</sup>

Ibnu Rusyd mengatakan, sekalipun tidak secara eksplisit membahas jaminan sosial, prinsip umum fiqh menunjukkan bahwa pihak yang menyewa jasa bertanggung jawab atas keselamatan pekerjaannya selama menjalankan pekerjaan, sehingga lahir konsep tanggung jawab sosial terutama ketika terjadi kecelakaan akibat pekerjaan, sebagai bentuk kemaslahatan yang ditempuh kedua belah pihak,

<sup>78</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah, Vol. 14*, hal 111-113

<sup>79</sup> Musthafa Diib At-Bagha, *At-Tadzhib fi Adillat*, hal 284

karena sama-sama memiliki benefit kemanfaatan dari akad ijarah tersebut.<sup>80</sup>

Dalam wacana kontemporer, Yusuf al-Qaradawi menegaskan bahwa jaminan sosial (*al-damān al-ijtimā'ī*) merupakan kewajiban negara modern dalam mewujudkan keadilan sosial (*al-'adālah al-ijtimā'īyyah*). Ia memasukkan program seperti asuransi sosial, pensiun, dan jaminan kecelakaan kerja sebagai bagian dari implementasi prinsip Islam tentang solidaritas dan tanggung jawab bersama.<sup>81</sup> Al-Zuhaylī menafsirkan ayat-ayat tentang zakat, infak, dan sedekah sebagai fondasi normatif bagi jaminan sosial. Menurutnya, zakat tidak hanya ritual, tetapi juga instrumen distribusi kekayaan untuk memastikan perlindungan terhadap kelompok lemah, termasuk pekerja yang tidak memiliki kepastian pendapatan.<sup>82</sup>

Quraish Shihab menekankan bahwa prinsip altruisme Qur'anik dan *ta'āwun* (tolong-menolong) dapat diterjemahkan dalam bentuk kebijakan sosial modern, termasuk BPJS dan program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Baginya, regulasi sosial semacam ini adalah aktualisasi nilai Qur'an dalam konteks negara modern<sup>83</sup>

Dari sisi hukum Islam, Dewan Syariah Nasional MUI telah mengeluarkan Fatwa No. 28/DSN-MUI/III/2002 tentang Asuransi Sosial, yang memperbolehkan program jaminan sosial sepanjang dikelola dengan prinsip syariah.<sup>84</sup> Namun, pada Ijtima' Ulama Komisi Fatwa se-Indonesia V tahun 2015 di Tegal, MUI menilai bahwa sistem BPJS Kesehatan belum sesuai syariah karena masih mengandung unsur *gharar*, *maisir*, dan *riba*.<sup>85</sup> Walaupun demikian, MUI

---

<sup>80</sup> Ibn Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujahtid Jilid 2*, Jakarta: Pustaka Azzam., 2006, hal 460-461

<sup>81</sup> Yusuf al-Qaradawi, *Fatwa-fatwa Komtemporer*, Jilid 2, Jakarta: Gema Insani Pres, 1998, hal. 556

<sup>82</sup> Wahbah al-Zuhaylī, *Tafsīr al-Munīr Jilid 2*, hal 224–226.

<sup>83</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 1996, hal. 315–317.

<sup>84</sup> Direktori Putusam MA RI, "DSN MUI No. 28/DSN-MUI/III/2002 tentang Asuransi Sosial," dalam <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/peraturan/detail/>. Diakses pada 30 Agustus 2025

<sup>85</sup> Majelis Ulama Indonesia, Keputusan Ijtima' Ulama Komisi Fatwa se-Indonesia V Tahun 2015 di Tegal tentang BPJS Kesehatan, tentang Panduan Jaminan Kesehatan Nasionan dan BPJ Kesehatan. Hal 56-61

menegaskan bahwa umat Islam tetap boleh menjadi peserta BPJS karena sifatnya wajib menurut undang-undang, sembari mendorong pemerintah membentuk BPJS Syariah.

Sebagai tindakan preventif dan kemaslahatan, penyelenggaraan jaminan sosial mutlak diperlukan sebagai wujud tanggung jawab sosial Negara kepada rakyatnya, karena dalam kehidupan sosial, musibah / kecelakaan merupakan bentuk keniscayaan yang tidak bisa ditolak, termasuk dalam pola hubungan kerja. Dalam rangka menegaskan prinsip-prinsip dalam ajaran Islam, seperti menolong (*ta'awun*), keadilan (*Al-'Adl*), berbuat baik (*ihsân*), garansi (*dhamân*), maka diperlukan sekali bentuk jaminan sosial untuk mencapai tujuan penegakan syari'ah (*maqāṣid al-sharī'ah*) khususnya menjaga jiwa (*hifz al-nafs*) dan harta (*hifz al-māl*) dengan menjadi peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

#### 4. Refleksi Altruisme Qur'anik dalam Regulasi Jaminan Sosial (UU 24 Tahun 2011, PP 44 Tahun 2015 dan PP 37 Tahun 2021)

Dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja dan masyarakat, pemerintah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tertuang UU No. 24 Tahun 2011) serta PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan tercantum dalam PP 37 Tahun 2021.

Untuk memperoleh gambaran tentang refleksi ayat Al-Qur'an dalam regulasi ini, ada beberapa klausul yang dapat dijadikan acuan, antara lain:

##### a. Prinsip Saling Menopang & Etos Solidaritas Sosial

.. وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ

اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ( المائدة/5: 2)

... Bantulah satu sama lain dalam (melaksanakan) kebaikan dan ketakwaan, janganlah saling membantu dalam melakukan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya hukuman Allah amatlah berat. (QS. Al-Ma'idah/5:2).

Ayat ini menekankan kewajiban *ta'awun* (tolong-menolong) dalam kebaikan dan takwa. Solidaritas sosial

bukan sekadar bantuan material, tetapi juga membangun sistem hidup yang menegakkan keadilan dan kesejahteraan bersama. Ia menafsirkan bahwa larangan bekerja sama dalam dosa merupakan penegasan bahwa solidaritas sejati harus bersumber dari nilai Qur'ani, bukan hanya kepentingan pragmatis.<sup>86</sup>

- b. Prinsip *Adl & Karāmah*, Memberikan Perlindungan Universal dan Tujuan Memuliakan Manusia.

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ وَإِذَا كَالُوا لَهُمْ أَوْ وَزَنُوا لَهُمْ يُخْسِرُونَ (المطففين/83: 1-3)

*Malapetaka bagi mereka yang curang dalam menimbang dan menakar! (Yaitu) mereka yang ketika menerima takaran dari orang lain, menuntut agar dipenuhi. Namun, ketika mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, justru mengurangnya. (QS. Al-Mutaffifin/83:1-3).*

Ayat ini menekankan kerasnya ancaman Allah terhadap orang yang mengurangi hak orang lain. Ayat ini bukan hanya tentang kecurangan dalam timbangan di pasar, melainkan prinsip universal keadilan ekonomi. Mengurangi hak buruh atau pekerja juga termasuk dalam “kecurangan” yang dikecam. Dengan memiliki sifat amanat dan sopan santun, maka inilah cerminan prinsip *karāmah* (martabat) yang menjadi tujuan utama syariat.<sup>87</sup>

- c. Prinsip *Al-Istār* Membantu/Menolong Pemulihan Kesehatan dari Musibah/Kecelakaan Hingga Sembuh.

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْتُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شَحْنَفْسِهِ فَاُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (الحشر/59: 9)

*Para penduduk Madinah (kaum Ansar) yang telah menetap dan beriman sebelum kedatangan mereka (kaum Muhajirin), menyayangi orang-orang yang berhijrah ke tempat mereka. Mereka tidak merasakan keberatan dalam hati terhadap apa yang diberikan kepada Muhajirin. Mereka lebih mengutamakan Muhajirin daripada diri mereka sendiri, meskipun mereka memiliki kebutuhan mendesak. Barang siapa yang terlindung*

<sup>86</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 3, hal 9-10

<sup>87</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid. 15, hal. 126

dari sifat kikir, merekalah yang benar-benar beruntung. (QS. Al-Hasyr/59:9)

Ayat ini menggambarkan *al-itsār*—mendahulukan orang lain di atas kepentingan diri sendiri. Kaum Ansar tidak hanya menolong kaum Muhajirin secara materi, tetapi juga memberikan dukungan moral, tempat tinggal, dan pemulihan kehidupan mereka yang sebelumnya hancur akibat hijrah. Dalam ayat ini terdapat prinsip altruisme sosial, kesediaan menanggung beban orang lain hingga mereka pulih kembali, meskipun diri sendiri masih memiliki keterbatasan.<sup>88</sup>

- d. Prinsip Melindungi Keluarga Yatim dan Miskin dengan Memberikan Jaminan Keluarga yang Ditinggalkan

وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ  
وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ۗ (النساء/4:36)

Sembahlah Allah dan janganlah kamu menyekutukan-Nya dengan apa pun. Berlaku baiklah terhadap kedua orang tua, kerabat terdekat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat maupun jauh, sahabat, musafir yang memerlukan, serta hamba sahaya yang kamu miliki. Sesungguhnya Allah tidak menyukai mereka yang sombong dan terlalu memanggakan diri. (QS. An-Nisa'/4:36).

Ayat ini adalah “piagam sosial” Islam. Ia menegaskan bahwa perintah berbuat baik kepada orang tua, kerabat, yatim, miskin, dan musafir adalah penegasan prinsip altruisme Qur’ani. Solidaritas keluarga (orang tua, keluarga) diperluas ke ranah sosial (fakir miskin, karib kerabat, tetangga dekat, tetangga jauh, musafir dan karyawan) menjadi basis etika kebijakan publik termasuk perlindungan sosial bagi pekerja yang kehilangan pencari nafkah.<sup>89</sup>

- e. Prinsip Berlaku Adil dan Menjamin Hak Hidupnya Meski dalam Kondisi Cacat/Lemah

<sup>88</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 14, hal. 134-135

<sup>89</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 2, hal. 435

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ  
(المائدة/5: 8)

Hai kamu yang beriman, jadilah penegak kebenaran demi Allah dan menjadi saksi yang bertindak adil. Jangan biarkan kebencianmu terhadap suatu kelompok membuatmu berlaku tidak adil. Bersikaplah adil karena keadilan itu lebih mendekatkan kepada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui atas segala yang kamu lakukan. (QS. Al-Ma'idah/5:8).

Ayat ini menuntut keadilan tanpa diskriminasi, keadilan dengan makna menempatkan hukum sesuai koridornya, bahkan terhadap pihak yang berbeda agama atau lemah secara fisik sekalipun. Keadilan bukan hanya hukum formal, tetapi juga keadilan sosial-ekonomi yang menjamin hak setiap orang untuk hidup layak.<sup>90</sup>

f. Prinsip Meringankan Beban, Mencegah Pekerja Jatuh Miskin Setelah PHK

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (البقرة/2: 286)

Allah memberikan beban kepada seseorang hanya sesuai dengan kemampuannya. Setiap kebaikan yang dia lakukan akan memberikan pahala, dan setiap dosa yang dia kerjakan akan dikenakan balasan. Mereka berdoa kepada Tuhan, "Ya Tuhan kami, jangan hukum kami jika kami lupa atau bersalah. Ya Tuhan kami, jangan bebani kami dengan beban yang berat seperti yang Engkau berikan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, jangan berikan kepada kami apa yang tidak mampu kami tanggung. Maafkanlah kesalahan-kesalahan kami, ampunilah dosa-dosa kami, dan kasihilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, bantulah kami melawan kaum yang kafir." (QS. Al-Baqarah/2:286).

Ayat ini sebagai bentuk kasih sayang Allah yang tidak membebani manusia di luar kesanggupannya. Spirit

<sup>90</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, jilid 3, hal.42-43

ayat ini mencerminkan etika kebijakan yang wajib melindungi pekerja agar tidak jatuh dalam beban di luar batas kemampuan, misalnya kehilangan pekerjaan tanpa perlindungan sosial.<sup>91</sup>

- g. Prinsip Melakukan Distribusi Kekayaan Public Sebagai Bentuk Tanggung Jawab Sosial

مَا آفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ  
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ لَئِي لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمْ  
الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (7)  
الحشر/59:7)

*Apa pun (harta yang diterima tanpa peperangan) yang Allah berikan kepada Rasul-Nya dari penduduk beberapa tempat, adalah untuk Allah, Rasul, keluarga (Rasul), anak yatim, orang miskin, dan para pengembara. (Begitulah) agar harta tersebut tidak hanya berputar di kalangan orang kaya saja di antara kalian. Apa pun yang Rasul berikan padamu, ambillah. Dan apa yang dia larang untukmu, tinggalkanlah. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah sangat keras dalam hukuman-Nya. (QS. Al-Hasyr/59:7).*

Ayat ini sebagai dasar distribusi kekayaan yang adil. Ia menekankan bahwa harta publik tidak boleh hanya beredar di kalangan elit kaya, melainkan harus mengalir ke seluruh lapisan masyarakat. Prinsip ini selaras dengan kebijakan redistributif seperti zakat dan jaminan sosial.<sup>92</sup>

- h. Prinsip *Syūrā* dan Partisipasi, Membuka Jalan Agar Pekerja Kembali Bekerja

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ  
يُنْفِقُونَ (الشورى/42:38)

*(juga lebih baik dan lebih abadi bagi) mereka yang menggubris dan mematuhi panggilan Tuhan, serta melaksanakan salat, sementara berbagai urusan mereka ditentukan melalui musyawarah di antara mereka. Mereka membelanjakan sebagian dari rezeki yang telah Kami berikan kepada mereka; (QS. Asy-Syura/42:38).*

<sup>91</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid, hal. 668

<sup>92</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 14, hal 111-113

Ayat ini sebagai dasar demokrasi partisipatif dalam Islam. Musyawarah adalah mekanisme sosial agar keputusan tidak hanya berpihak pada yang kuat, tetapi juga mengakomodasi suara kelompok lemah. Musyawarah (*Syurâ*) berarti mengambil dan mengeluarkan pendapat yang terbaik dengan memperhatikan satu pendapat dengan pendapat yang lain. Sebagaimana kata dasarnya adalah “*Syirtu al’Asal* (شِرت العسل) Maknanya, saya menuangkan madu dari tempatnya. Ini bisa diartikan sebagai menyetarakan pendapat terbaik dengan madu, sementara berdiskusi merupakan usaha untuk mendapatkan madu tersebut di mana saja ia berada.”<sup>93</sup> Atau dengan kata lain, pendapat siapa pun yang dinilai benar tanpa mempertimbangkan siapa yang menyampaikannya. Dalam konteks regulasi jaminan sosial ini, berarti adanya ruang rapat musyawarah tripartit (pemerintah, pengusaha, pekerja) bisa dijalankan guna mencari solusi terbaik bagi semua pihak.

No	Klausul	Isi Regulasi	Refleksi AQ
1	UU 24/2011	Badan hukum publik nirlaba	Saling menopang & etos solidaritas sosial yang ditegaskan (QS/ 5:2)
2	UU 24/2011	Peserta PU (formal) & BPU (Non formal)	Adl & karāmah: perlindungan universal dan tujuan memuliakan manusia. (QS 83:1-3)
3	PP 44/2015 Pasal 6	JKK menanggung biaya pengobatan pekerja hingga sembuh	Tolong menolong dalam kebaikan (QS/5:3)
4	PP 44/2015 Pasal 13	JKM memberi santunan kematian bagi ahli waris pekerja	Melindungi keluarga yatim dan miskin dan amanan keluarga yang ditinggalkan (QS. al-Nisā’/ 4:36),

<sup>93</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah*, Jilid 12, hal. 512

5	PP 44/2015 Pasal 18	Santunan cacat total tetap diberikan seumur hidup	Berlaku adil dan menjamin hak hidupnya meski cacat (QS. al-Mā'idah /5:8)
6	PP 37/2021 Pasal 5	Manfaat JKP berupa uang tunai, informasi pasar kerja, dan pelatihan	Meringankan beban, mencegah pekerja jatuh miskin setelah PHK (QS. al-Baqarah/2:286)
7	PP 37/2021 Pasal 11	Iuran JKP ditanggung pemerintah	Distribusi kekayaan public bentuk tanggung jawab sosial (QS. al-Hasyr /59:7)
8	PP 37/2021 Pasal 19	Pekerja mendapat akses layanan penempatan kerja	prinsip <i>syūrā</i> dan partisipasi, membuka jalan agar pekerja kembali bekerja (QS. al-Syūrā/42:38)

Uraian jaminan sosial (*social security*) yang tertuang dalam beberapa regulasi pemerintah ini, menunjukkan sikap altruisme pemerintah dan pengusaha kepada buruh/pekerja, sebagai ratifikasi dari konvensasi organisasi buruh internasional yang banyak di adopsi oleh beberapa Negara di dunia. Jaminan sosial bukan saja kepentingan buruh, tetapi juga penghargaan atas kemanusiaan, maka disini refleksi ayat-ayat dalam perspektif altruisme Quranik bisa dikatakan terdapat di dalamnya. Cuma masalahnya adalah seberapa serius regulasi ini diterapkan dengan baik dan tepat sasaran, sangat tergantung pada kualitas pemahaman dan moral altruistik dari para penyelenggara manajemen alih daya, dan perlu pengawasan semua pihak, demi kebaikan bersama.

Secara keseluruhan dari semua peraturan pemerintah sebagai pengejawantahan Undang-Undang Cipta kerja 2020, dan berdasarkan analisis klausul yang ada, penulis melihat telah memenuhi unsur altruisme Qur'anik, artinya disana ada unsur keadilan, kemanusiaan, dan kesejahteraan, demokratisasi yang terus berjalan ke arah yang lebih baik. Harapannya, regulasi masih terus disempurnakan seiring dengan

perkembangan dunia usaha, apalagi dikaitkan dengan dunia digitalisasi yang terus berjalan, maka bisnis-bisnis digital harus terwadahi dalam regulasi ketenagakerjaan yang memberikan nilai-nilai altruisme Qur'anik sebagaimana yang telah berjalan. *Wallahu a'lam bi al-Showâb.*

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa “altruisme Qur’anik” memiliki relevansi yang kuat dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang adil dan bermartabat di Indonesia. Altruisme dipahami sebagai sikap mendahulukan kepentingan orang lain, yang dalam Al-Qur’an ditegaskan melalui konsep *al-itsār*, yang dalam pembahasannya ditemukan term altruisme Qur’anik, diantaranya *al-ihsān*, *al-‘Adl*, *ta‘āwun*, *Ukhuwwah* dan lainnya. Prinsip ini menjadi landasan moral bagi setiap kebijakan yang ditetapkan pemerintah, termasuk dalam regulasi penyelenggaraan alih daya (*outsourcing*) dan sistem pengembangan manajemen ketenagakerjaan (*human resources developmant*) lainnya. Altruisme bersifat sikap inklusif dan berlaku secara universal, dapat dipahami dalam sudut pandang filsafat, psikologi, biologi, dan sosiologi. Bahkan determinasi biologis menunjukkan manusia sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan, begitupun determinasi psikologis menekankan peran empati dan simpati, sementara determinasi sosiologis menegaskan norma sosial seperti gotong royong dan solidaritas yang menjadi ciri khas masyarakat Indonesia.

Penelusuran literasi yang mengungkap tentang entitas penyelenggaraan perjanjian/kontrak kerja dan manajemen alih daya, yang teknis pelaksanaannya diatur melalui PP 35/2021, dalam kajian Islam identik dengan akad (*‘aqd/ijarah*) yang harus memenuhi syarat kerelaan, kejelasan manfaat, upah, serta perlindungan hak-hak pekerja

sebagaimana termuat dalam Surat al-Mā'idah/5:1 dan Surat al-Baqarah/2:282 yang menjadi dasar normatif dalam pemenuhan transparansi dan kejelasan administratif, di dasari dengan kesepakatan yang adil, dan pencatatan perjanjian/kontrak kerja sebagai hukum formal (*legal standing*) yang melindungi bagi kedua belah pihak.

Dalam mekanisme pengupahan, Al-Qur'an mengancam keras praktik mengurangi hak orang lain (QS. al-Mutaffifin/83:1-3) dan menekankan perlunya upah yang adil (QS. al-Nisā'/4:32). Dan dalam hadis Nabi menegaskan kewajiban membayar upah sebelum kering keringat pekerja. Dalam regulasi pengupahan di Indonesia, khususnya PP 36/2021, merefleksikan semangat Qur'ani ketika menekankan upah minimum, struktur dan skala upah, serta transparansi dalam pembayaran.

Soal regulasi jaminan sosial (*social security*) sebagai manifestasi nyata dari *takāful ijtimā'ī* (solidaritas sosial). Sebagaimana sejalan dengan QS. al-Ḥasyr/59:7, yang menegaskan perlu adanya distribusi kekayaan publik agar tidak hanya beredar di kalangan elit. Dan dalam QS. al-Syūrā/42:38 menekankan prinsip musyawarah dalam pengambilan keputusan yang ditempuh tripartit (pemerintah, pengusaha dan pekerja). Dan dalam regulasi seperti UU 24/2011, PP 44/2015, dan PP 37/2021 tercermin semangat Qur'ani dalam memberikan perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kehilangan pekerjaan.

Sejarah legislasi ketenagakerjaan Indonesia cukup panjang, beriringan dengan semangat perubahan legislasi dunia yang terus mengikuti perkembangan zaman. Dalam sejarah regulasi ketenagakerjaan tersebut menunjukkan evolusi dari kerja paksa kolonial menuju sistem hukum modern. Meski regulasi telah berkembang, masih ada celah ketidakadilan dalam praktik manajemen alih daya (*outsourcing*) yang belum sepenuhnya mengimplementasikan klausul dari regulasi tersebut. Sekalipun demikian, dari perspektif altruisme yang mengkombinasikan antara landasan moral dengan regulasi yang diterbitkan, tercermin prinsip '*adl* (keadilan), *karāmah* (kemuliaan manusia), dan *ihsān* (kebajikan), *Ukhuwwah* (persaudaraan), *ta'awwun* (tolong menolong), *syūrah* (musyawarah) dan prinsip-prinsip lain dalam Al-Qur'an.

## B. Saran

### 1. Bagi Pembuat Kebijakan.

Perlu ada integrasi nilai Qur'anic ke dalam regulasi ketenagakerjaan, terutama pada klausul yang berkaitan dengan

perlindungan pekerja *outsourcing*. Kebijakan tidak boleh hanya menguntungkan pemodal, tetapi harus menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan hak pekerja. Cukup diakui, bahwa regulasi yang berjalan sejak paket *omnibus law* diterbitkan tahun 2020, proses *judicial review* dan perbaikan masih berjalan, artinya ada kelailaian bagi penguasa yang tergesa-gesa hanya memikirkan sektor investasi semata, tetapi kontra produktif dengan semangat reformasi dan demokratisasi di Indonesia.

## 2. Bagi Pengusaha.

Etika Qur'ani harus diinternalisasi dalam tata kelola perusahaan, baik pengguna perusahaan pengguna jasa, maupun perusahaan penyelenggara manajemen alih daya (*outsourcing*). Prinsip amanah, adil, dan kasih sayang perlu diterapkan dalam praktik pengupahan, kontrak kerja, serta pemberian jaminan sosial. Perusahaan yang menjunjung tinggi etika Qur'ani akan lebih berkelanjutan karena mendapatkan legitimasi sosial. Untuk itu, diperlukan pengawasan berdasarkan regulasi yang ada, agar semua klausul dalam perjanjian kerja, manajemen alih daya, pengupahan, dan jaminan sosial bisa berjalan sesuai harapan dan memberikan benefit yang sama oleh semua pihak.

## 3. Bagi Serikat Pekerja.

Sebagai organisasi yang mewadahi aspirasi para pekerja/buruh. Perlu memperkuat advokasinya dengan mengacu pada nilai Qur'anik untuk memperjuangkan hak-hak pekerja. Serikat buruh tidak hanya berperan dalam negosiasi upah dalam penyelenggaraan manajemen alih daya (*outsourcing*) saja, tetapi juga dalam membangun kesadaran moral untuk meneguhkan solidaritas sosial dalam komunitas industrial. Jika energi moral menjadi sumber inspirasi utama, maka harmonisasi dan humanisasi akan terwujud, keadilan dan kesejahteraan akan bisa dicapai secara bersama.

## 4. Bagi Akademisi dan Peneliti.

Kajian altruisme Qur'anik masih terbuka luas untuk diteliti lebih dalam, terutama dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan kebijakan publik lainnya. Dengan pendekatan interdisipliner yang menggabungkan tafsir, fiqih, sosiologi, ekonomi, dan hukum, yang akan memperkaya pemahaman sekaligus memberi solusi konkret dalam implementasinya. Penelitian ini masih sangat

simpel karena masih dalam penelitian regulasi yang ditetapkan pemerintah, belum masuk pada aspek pengawasan, sementara prosentase terbesar keberhasilan perilaku altruistik adalah pada tataran praksis, yang perlu dipantau oleh institusi independen. Ketaatan terhadap peraturan memang mensyaratkan pengawasan, tetapi khusus pada altruisme Qur'anik karena ini masuk dalam ranah mentalitas spiritual, maka perlu disentuh nuansa spiritualitas dalam setiap momentum khususnya bagi para penentu kebijakan dari regulasi tersebut.

#### **5. Bagi Masyarakat Luas.**

Sejatinya nilai "altruisme Qur'anik" perlu ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari. Gotong royong, solidaritas, zakat, infak, dan sedekah adalah instrumen nyata untuk memperkuat perlindungan sosial di luar regulasi formal. Karena pesan moralitas Al-Qur'an ini tidak terbatas sesama muslim saja, hal ini sudah menginspirasi dalam ranah kehidupan masyarakat Indonesia yang memang terbentuk dari kehidupan sosial religius. Sikap altruisme yang pertama kali dipraktikkan oleh kaum Muhajirin pada awal peradaban Islam, terdapat potret simpati dan harmoni kehidupan umat kala itu menjadi sumber inspirasi dalam konteks kehidupan modern saat ini, sehingga perilaku altruisme benar-benar menginspirasi setiap langkah kehidupan masyarakat modern saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd al-Salam, Abu Abdullah, 'Allusy, *Ibanah Al-Ahkam Syarah Bulugh Al- Mara*, diterjemahkan oleh Aminudin Basir, dkk, Selangor: Al-Hidayah Publication, 2010.
- Abdul, Jabbar, M. Dhuha, *Ensiklopedia Makna Al-Qur'an Syarah Al-Fazhul Qur'an*, Bandung: Fitrah Rabbani, 2012
- Abdul Muid, Khoeri, "Solidaritas, Yes! Kenapa?", Kompasiana (2024), dalam <https://www.kompasiana.com/khoeriam/673af11a34777c4bee3e3bf2/solidaritas-yes-kenapa?>. Diakses pada 5 Agustus 2025.
- ADCO Lawa, "Polemik Perjanjian Kerja untuk Tenaga Kerja Asing di Indonesia," dalam <https://adcolaw.com/id/blog/polemik-perjanjian-kerja-untuk-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Adinda, R, "Altruisme: Pengertian, Teori, Faktor, dan Seberapa Penting Altruisme," dalam <https://www.gramedia.com/best-seller/altruisme>. Diakses pada 25 Januari 2025.
- Adrian, Kevin, "Altruisme, Sikap Kepedulian Tinggi terhadap Orang Lain," dalam <https://www.alodokter.com/altruisme-sikap-kepedulian-tinggi-terhadap-orang-lain>. Diakses pada 5 Februari 2025.
- Agusti, Saputri, Hesti, dkk, "Peran Sosial Umat dalam Membangun Solidaritas Menurut Tafsir Surah At-Taubah ayat 71", dalam *Jurnal JBPAI*, Vol. 2, No. 4 (2024), hlm. 232-250

- Aksin Wijaya, *Sejarah Kenabian Dalam Perspektif Tafsir Nuzuli Muhammad Izzat Darwazah*, Bandung: Mizan, 2016, hal. 15-16.
- Al-Farmawi, Abdul Al Hayy, *Metode-Metode Tafsir Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2018.
- Al-Ayyubi, M. Z. "Dinamisasi Tafsir Al-Qur'an di Era Digital," dalam *Jurnal Rausyan Fikr* 16, no. 1, 2020, hal. 1-28
- al-Dzahabi, Muhammad Husain, *At-Tafsir wa al-mufasirun*. Al-Qahirah: Dar al-Hadits, juz 1, 2005.
- al-Maragi, Ahmad Mustafa, *Tafsir al-Maraghi*. Beirut: Dar Ihya' at-Turots al-'Arabi, juz 1, (t.th)
- al-Qaradawi, Yusuf, *Fatawa Mu'ashirah, Jilid 2*, Kairo: Dar al-Shuruq, 2003.
- al-Qurtubi, Abu 'Abdillah Muhammad bin Ahmad, *Al-Jâmi' li Ahkâm al-Qur'an wa al-Mubayyin limâ Tadhammanahu min al-Sunnah wa Aây al-Furqon*, dita'liq oleh M. Ibrahim Alhifnawi, *Tafsir Al-Qurthubi*. Jilid 13, Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.
- al-Bukhârî, Muḥammad ibn Ismâ'îl, *Ṣaḥîḥ al-Bukhârî, Kitâb al-Jumu'ah, Bâb al-Imâm Ra'in*, no. 893, Juz 1, Beirut: Dâr Ibn Kathîr, 2002.
- Alvian, Firdaus, Ridho, "Analisis Hukum Positif Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan," *Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, Vol.1, No.4 Oktober 2023. Hal 114-117
- al-Zuhaili, Wahbah, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani Press, 2011,
- , *Tafsîr al-Munîr fî al-'Aqîdah wa al-Syarî'ah wa al-Manhaj*, Damaskus: Darul Fikr 2005. diterjemahkan oleh Abdul Hayyie al-kattani, dkk, *Tafsir al-Munir*, Jakarta: Gema Insani Pres, 2013
- Anggun, Jeanne, "UU Cipta Kerja sebagai Stimulus Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Nasional.," dalam <https://setkab.go.id/uu-cipta-kerja-sebagai-stimulus-pendorong-pertumbuhan-ekonomi-nasional-part-1>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Arif, Nugroho, Wikanto, "Simak! Begini Aturan Alih Daya Setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan PP 35/2021," dalam <https://siplawfirm.id/simak-begini-aturan-alih-daya-setelah-undang-undang-cipta-kerja/?lang=id>. Diakses pada 15 Mei 2025.
- Ash-Shiddieqy, M. Hasbi, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Cet. 1, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2000
- Assauri, Sofyan, *Manajemen Operasi dan Produksi*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2008.
- Asshiddiqie, Jimly, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Rajawali Press, 2006.

- As-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul al-Shari'ah*, Jilid 2, Kairo: Dar Ibn Affan, 1996
- Attamimi, Munif M, "Hak Asasi Manusia Perspektif Al-Qur'an (Dimensi Akidah, Syariat dan Akhlak)," *Desertasi*, Jakarta, Pasca Sarjana PTIQ Jakarta, 2020.
- Ayu, Ni Putu, "Adaptasi Alat Ukur Perspective Taking pada Remaja," dalam *Journal of Psychological Science and Profesion (JPSP)*, Vol.1, No.1, 2017, hal. 46-58.
- Azhar, Muhamamd, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Diponegoro, 2023.
- Azhari Noer, Kautsar, *Tafsir Sufi atas Al-Qur'an*. Jakarta: Teraju, 2003
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi V*, Jakarta: Kemdikbud, 2016.
- Bagir, Aidar, *Buku Saku Filsafat Islam*, Bandung: Mizan, 2015, hal. 55-60
- Baidan, Nashruddin *et. al*, *Metodologi Khusus Penelitian Tafsir*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron-Cohen, Simon, *Mindblindness: An Essay on Autism and Theory of Mind* Cambridge: MIT Press, 1995.
- Bloomsbury Publishing, *Business: The Ultimate Resource*, London: A&C Black, 2011.
- Castree, Noel, *et.al*, *A Dictionary of Human Geography*, Oxford: Oxford University Press, 2013
- CNBC Indonesia, "Mengenal Apa Itu Outsourcing, Tenaga Pengganti Honorer 2023," dalam <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20220125135021-33-310267/mengenal-apa-itu-outsourcing-tenaga-pengganti-honorer>. Dikutip 20 Desember 2024.
- CNN Indonesia, "5 Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia," dalam <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210223144414-104-609845/5-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia>. Diakses 29 Agustus 2025.
- DA, Ady Tea, "Ada 9 Perubahan UU Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja," dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690/>. Diakses pada 12 Mei 2025
- Damasio, Antonio, *Perasaan tentang Apa yang Terjadi: Tubuh dan Emosi dalam Pembentukan Kesadaran*, New York: Harcourt Brace, 1999
- Darini, Ririn & DA Anggraeni, "The Life of Deli Tobacco Plantation's Workers in East Sumatera, 1880-1930", *Jurnal Indonesian Historical Studies*, Vol. 5 No. 1, 2021.

- Darwin, Charles, *The Descent of Man and Selection in Relation to Sex*, London: John Murray, 1871.
- Dawkins, Richard, *The Selfish Gene - Gen Egois (Pentererjemah: K. El-Kazhiem*, Jakarta: KPG Gramdeia, 2017.
- Decety, Jean & Philip L. Jackson, "The Functional Architecture of Human Empathy," *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews* 3, No. 2, 2004.
- Dedi, Darmadi, "Puasa, Durkheim dan Solidaritas Sosial," dalam <https://uinjkt.ac.id/id/puasa-durkheim-dan-solidaritas-sosial>. Diakses pada 6 Agustus 2025.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa 2008.
- Dewan Syariah nasional Majelis Ulama Indonesia, No. 28/DSN-MUI/III/2002 tentang Asuransi Sosial," dalam <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/peraturan/detail/>. Diakses pada 30 Agustus 2025
- Dewi Asmara, Ratna, "Hubungan Empati Dan Personal Distress Terhadap Prilaku Altruistik Siswa SMA Negeri 1 Kutacane," *Tesis*, Universitas Medan Area, 2020.
- Diib At-Bagha, Musthafa, *At-Tadzhib fi Adillat Matan At-GhAyat wa At-Taqrīb At-Masyhūr bi Matan Abi Syuja' fi Al-Fiqh Asy-Syafi'i, Bab al-Ijārah*, (Fikih Islam Lengkap: Penjelasan Hukum-hukum Istim Madzhab Syafi'i), Solo: Media Dzikir, 2011.
- Durkheim, Émile, *The Rules of Sociological Method*, New York: Free Press, 1982
- Dwi P, Melynda, "Mengenal Sistem Kerja Outsourcing Yang Dihidupkan Jokowi Lewat Perpu-Perpu Cipta Kerja." dalam <https://www.tempo.co/ekonomi/mengenal-sistem-kerja-outsourcing-yang-dihidupkan-jokowi-lewat-perpu-cipta-kerja-231442>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Dwi Yuliardi, Andika & Imam Budi S, "Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia," *Jurnal Gorontalo law Review*, Vol 5 No. 1 April 2022, hal 191-194
- E.P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, London: Vintage Books, 1963.
- EBSCO, "Solidaritas Mekanik dan Organik Durkheim," dalam <https://www.ebsco.com/research-starters/sociology/durkheims-mechanical-and-organic-solidarity>. Diakses pada 5 Agustus 2025.
- Eddyono, Sri Wiyanti, "Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," dalam

- <https://rispub.law.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Eisenberg, Nancy and P.A. Miller, "The Relation of Empathy to Prosocial and Related Behaviors," *Psychological Bulletin* 101, No. 1, 1987, hal. 91–119.
- Fadhilah, Nikmatul dkk, "Konsep Altruisme Dalam Qs. Al-Hasyr: 9," dalam <https://www.morfobiru.com/2017/05/konsep-altruisme-dalam-qs-al-hasyr-9.html>. Diakses pada 5 Februari 2025
- Fahmi, Muzakkir, "Itsar: Esensi Tertinggi Altruisme Dalam Islam," dalam <https://alrasikh.uii.ac.id/2022/10/28/itsar-esensi-tertinggi-altruisme-dalam-islam/>. Diakses pada 25 Januari 2025.
- Fakhriansah, CNBC Indonesia, "Kerja Kontrak Outsourcing: Dulu Belanda, Dilanjutkan Megawati," dalam <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230102151446-4-402128/kerja-kontrak-outsourcing-dulu-belanda-dilanjutkan-megawati>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Faqih, Muhammad Wildan, "Sejarah Perkembangan Tafsir," dalam *Journal of Education Research* 5, no. 2, 2024, hal. 1832–1843
- fathmah, Siti "Altruisme (Al-Istar) dalam Perspektif Al-Qur'an," *Jurnal Mafatih : Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, Volume 1 Nomor 2 November 2021.
- Fauzia, Amelia Filantropi Islam: *Sejarah dan Kontestasi Masyarakat Sipil dan Negara Di Indonesia*, Yogyakarta: Gading Publishing, 2016.
- Gaji.id, "Tujuan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," dalam <https://www.gaji.id/id/2019/04/13/tujuan-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>. Diakses pada 10 Maret 2025.
- Ghofar EM, Abdul, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*, Pustaka Imam As-Syafi'i: Bogor, 2004, hal. 114
- Giddens, Anthony *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*, Cambridge: Polity Press, 1998.
- Gusmian, Islah, *Khazanah Tafsir Indonesia dari Hermeneutika Hingga Ideologi*, Jakarta: Teraju, 2003
- Habibi, Nugroho, *et.al.* "Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan," *Journal of Social Movements*, Vol. 1, No. 1, January 2024.
- Hadori, Moh. "Perilaku Prososial (Prosocial Behavior); Telaah Konseptual Tentang Altruisme (Altruism) dalam Perspektif Psikologi," *Jurnal Lisan Al-Hal*, Volume 8, No. 1, Juni 2014.

- Hafniati, "Hak Asasi Manusia Dalam Islam," *Jurnal Al-Adyan*, Volume 13, No. 2, Juli-Desember, 2018.
- Hafulyon, "Manajemen Sumber Daya Manusia Outsourcing dalam Perusahaan", *JURIS*, Volume 10 No 2, Desember 2011.
- Hakim, Nur Azza, "Hukum Nilai Hak Milik dalam Sistem Ekonomi Kapitalisme," *Jurnal Penelitian Hukum*, Vol. 2, No. 6, 2022
- Hamka, Tafsir al-Azhar, Jilid 2, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1983.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hardi, Rudi, "Persepsi Masyarakat Terhadap Kebijakan Politik Di Kota Pare-Pare", *Jurnal Otorita*, Vol.1 No.1 April 2011.
- Hartono, Yudi, *Tafsir Ala Nusantara*, Malang: Pustaka Learning Center, 2021.
- Hasbullah, H, "Rewang: Kearifan Lokal dalam Membangun Solidaritas dan Integrasi Sosial Masyarakat di Desa Bukit Batu Kabupaten Bengkalis", dalam *Jurnal Sosial Budaya* 9, no. 2, 2012.
- Hassan, Ibih Tg, "Altruisme Qur'anik Bagi Problematika Kredit Perbankan," *Tesis*, Jakarta, Pasca Sarjana Universitas PTIQ Jakarta, 2022.
- Hasibuan, Rizky Ahmadi et al., "Metode Tafsir Al-Qur'an Analisis Perbandingan Antara Era Digital dan Tradisional," dalam *Jurnal Reslaj* 5, no. 6, 2023, hal. 42–58.
- Heery, Edmund dan Mike Noon, *A Dictionary of Human Resource Management*, Oxford: Oxford University Press, 2008.
- Herawati, Nani, "Menyoal Efektivitas Penerapan Outsourcing di Indonesia", dalam <https://psbhfhunila.org/2021/11/14/menyoal-efektivitas-penerapan-outsourcing-di-indonesia/>. Diakses 20 Desember 2024.
- Hidayat, Hamdan, "Sejarah Perkembangan Tafsir Al-Qur'an", dalam *Jurnal Al-Munir*, Vol 2, No 1, Tahun 2020
- Hidayati, Fina, "Konsep Altruisme dari Perspektif Islam (Itsar)." *Jurnal Psikoislamika*, Vol 13, Malang, 2016.
- Hidayatullah, "Outsourcing dan Kontrak Kerja Buruh (Studi Komparatif Hukum Islam & Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)." *Tesis*, Jakarta, Pasca Sarjana Institut Ilmu Al-Qur'an (IIQ) Jakarta, 2017.
- Hukum Online. "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan," dalam <https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-37-tahun-2021-tentang-Penyelenggaraan-Program-Jaminan-Kehilangan-Pekerjaan>. Diakses pada 15 Mei 2025

- Humam, M. Syafiqul dan Muh. Hanif, “Islam, Solidaritas Sosial, Praktik Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat,” dalam *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, Vol. 09, No. 02, 2024, UIN Purwokerto, hlm. 394-400.
- Ibn Rusyd, *Terjemah Bidayatul Mujtahid Jilid 2*, Jakarta: Pustaka Azzam., 2006.
- Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, diterjemahkan oleh A. Ghofar EM Pustaka Imam As-Syafi’i: Bogor, 2004
- Ilyas, Yunahar, *Teknik-Teknik Analisis Tafsir dan Cara Kerjanya*, Yogyakarta: LPPI, 2010
- Indoensia, Shelter, “Outsourcing Labour SIAP Menjembatani Kesempatan Pekerjaan dan Pembangunan Masyarakat,” dalam <https://shelterindonesia.id/outsourcing-labour-siap-menjembatani-kesempatan-pekerjaan-dan-pembangunan-masyarakat/>. Diakses pada 15 Januari 2025.
- International Labour Organization (ILO), “*Convention concerning the creation of minimum wage-fixing machinery* No. 26. 1928,” dalam <https://www.ilo.org/resource/14-main-ilo-conventions#>. Diakses pada 29 Agustus 2025
- International Labour Organization, “C131 - Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (No. 131, dalam [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312276#](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276#). Diakses 29 Agustus 2025.
- International Labour Organization, “*Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*, No. 100, Geneva 1951,” dalam [https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20\(No.%20100\)](https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20(No.%20100)). Diakses pada 29 Agustus 2025
- International Labour Organization, “Konvensi ILO tentang Jaminan Sosial (Standar Minimum), 1952 (No. 102)” dalam <https://www.ilo.org/resource/ilo-social-security-minimum-standards-convention-1952-no-102#>. Diakses pada 30 Agustus 2025.
- International Labour Organization, “*Minimum Wage Fixing Convention, No. 131 1970*,” dalam <https://www.ilo.org/publications/minimum-wage-fixing-convention-1970-no131>. Diakses pada 29 Agustus 2025.
- International Labour Organization, “*Social Security Principles, hal 13*” dalam <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5>. Diakses pada 30 Agustus 2025.

- Izzan, Ahmad, *Metodologi Ilmu Tafsir*. Bandung: Tafakur, 2007
- Jabbar, M. Dhuha Abdul , *Ensiklopedia Makna Al-Qur'an Syarah Al-Fazhul Qur'an*, Fitrah Rabbani: Bandung, 2012.
- Jariansyah, Andrias “Pekerja Alih Daya dalam Pandangan Islam (Studi di Bank Bengkulu Cabang Utama)”, *Skripsi*, Fak. Bengkulu, Perbankan Syrai'ah UINFAS Bengkulu, 2022.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, dalam <https://kbbi.web.id/altruisme>. Diakses pada 5 Februari 2025.
- Kandi, *at al*, *Pengantar Psikologi Umum*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023
- Karl Marx, *Das Kapital, Vol. 1*, Moscow: Progress Publishers, 1970.
- Kartodirdjo, Sartono, *Pengantar Sejarah Indonesia Baru, Jilid 2*, Jakarta: Gramedia, 1993.
- Katsir, Ibnu *Tafsir al-Qur'an al-'Azim*, diterjemahkan oleh Abdul Ghofar EM, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 3, Bogor: Pustaka Imam As-Syafi'i, 2004.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Alih daya
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, “Masalah Ketenagakerjaan Makin Kompleks Akibat Pandemi, RUU Cipta Kerja Diharapkan jadi terobosan,” dalam <https://www.ekon.go.id/info-sektoral/15/160/berita-masalah-ketenagakerjaan-makin-kompleks-akibat-pandemi-ruu-cipta-kerja-diharapkan-jadi-terobosan>. Diakses pada 11 Janurai 2025.
- Kementerian Lingkungan Hidup RI, “Modul Kebijakan Kehutanan,” dalam [https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod\\_resource/content/1/tahapan\\_pembuatan\\_kebijakan.html](https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/845/mod_resource/content/1/tahapan_pembuatan_kebijakan.html). Diakses pada 14 Mei 2025
- Kertiyasa, Martin B, “Siapa Bilang Negara Lain Tak Ada Outsourcing?” dalam <https://economy.okezone.com/read/2012/11/05/320/713615/siapa-bilang-negara-lain-tak-ada-ioutsourcingi>. Diakses pada 15 Januari 2025.
- Khalid, Wadji, “Urgensi Tafsir dalam Memahami Al Qur'an,” dalam <https://pesantrenalirsyad.org/urgensi-tafsir-dalam-memahami-al-quran/>. Diakses pada 20 Des 2024.

- Khilmi H, Miftah, “Karya-Karya Tafsir Bercorak Sosial di Era Modern”, dalam <https://tafsiralquran.id/karya-karya-tafsir-bercorak-sosial-di-era-modern/>. Diakses pada 20 Desember 2024.
- Koentjaraningrat, *Kebudayaan Jawa*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984
- KOMNAS HAM Republik Indonesia, “Universal Declaration of Human Rights (1948),” dalam <https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi>. Diakses pada 26 Agustus 2025.
- Kompas News. “MUI Sayangkan Pemerintah dan DPR Tak Dengarkan Pendapat Ormas Islam yang Tolak UU Cipta Kerja,” dalam <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/09/08564571/mui-sayangkan-pemerintah-dan-dpr-tak-dengarkan-pendapat-ormas-islam-yang>, Diakses pada 14 Mei 2025.
- Kozakku, “Industri IT Outsourcing: Gambaran Umum, Prakiraan, dan Tren Mendatang 2022 – 2025”, dalam <https://kazokku.com/blog/2022/11/18/industri-it-outsourcing/>. Diakses pada 15 Januari 2025.
- Kumparan bisnis, “Ini Alasan Buruh Tolak Outsourcing di Perppu Cipta Kerja”, dalam <https://kumparan.com/kumparanbisnis/ini-alasan-buruh-tolak-outsourcing-di-perppu-cipta-kerja-1zZY9TZswVd>. Diakses pada 20 Des 2024.
- Kurnianingsih, Isti wahyu, “Cerita Kriminal: Kitty Genovese korban tragis yang jadi kasus paling terkenal dalam sejarah psikologi sosial,” dalam <https://www.indonesiainsider.id/crimes/107813996637/cerita-kriminal-kitty-genovese-korban-tragis-yang-jadi-kasus-paling-terkenal-dalam-sejarah-psikologi-sosial>. Diakses pada 5 Februari 2025.
- Ladini, Cardila “Outsourcing Adalah Strategi Meningkatkan Efisiensi Perusahaan,” dalam <https://mitracomm.com/outourcing>. Diakses pada 10 Maret 2025.
- Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, *Ensiklopedia Nasional Indonesia*, Jakarta: Cipta Adi Pustaka, 1990
- M. Colman, Andrew, *A Dictionary of Psychology*, 4th ed, Oxford: Oxford University Press, 2015
- M. Kholilurrahman dkk, *Ensiklopedia Mufassir Al-Qur’an Indonesia*, Yogyakarta, Idea Press Indoensia, 2022
- Maesaroh, Imas, *et al*, “Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan dan Karyawan (Studi Kasus pada P T. XYZ di

- Karawang),” *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.7, No.3, Juli 2024.
- Majelis Ulama Indonesia (MUI) Republik Indonesia, “Fatwa Asuransi Syari’ah” Dewan Syariah Nasional (DSN), Nomor: 21/DSN-MUI/X/2001.
- Majelis Ulama Indonesia, Keputusan Ijtima’ Ulama Komisi Fatwa se-Indonesia V Tahun 2015 di Tegal tentang BPJS Kesehatan, tentang Panduan Jaminan Kesehatan Nasionan dan BPJ Kesehatan.
- Majma‘ al-Lughah al-‘Arabiyah, *al-Mu‘jam al-Wasīf*, Kairo: Maktabah Syurūq ad-Dauliah, 2004.
- Manaf, Abdul “Sejarah Perkembangan Tafsir,” dalam *Jurnal Tafakkur 1*, no. 2, 2021, hal. 156-157
- Manan, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dalam Perspektif Hukum Positif*, Jakarta: Kencana, 2018
- Maryam, EW, *Buku Ajar Psikologi Sosial: Penerapan Dalam Permasalahan Sosial*, Sidoarjo: UMSIDA Press, 2019,
- Marzali, Amri, *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Jakarta:Prenada Media Group, 2012
- Masrur, Mohammad, *Model Penulisan Tafsir Al-Qur’an Di Nusantara*, Semarang: IAIN Walisongo, 2015.
- Media Utami, Novia, “UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya,” dalam <https://www.talenta.co/blog/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/>. Diakses pada 10 Maret 2025.
- Merdeka.Com, Opini, “Asal Mula Outsourcing di Indonesia, Ternyata Sudah Ada Sejak Kolonial Belanda,” dalam <https://www.merdeka.com/uang/asal-mula-outsourcing-di-indonesia-ternyata-sudah-ada-sejak-kolonial-belanda-12854-mvk.html>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Muhammad, Farhad, *et.al.*, “Altruisme Guru Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Muslim Heritage*, Vol. 7 No, 2 Juni 2022.
- Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al-Munawwir*, Pustaka Progressif: Surabaya, 1984.
- Musthofa, Bisri, *Tafsir Al-Ibriz Li Ma’riaftil At-Tafsir Al-Qur’an Al-Aziz*, Kudus: Menara kudus, 1959.
- Nasution, Ade P, “Outsourcing : Antara Yang Buruk Dan Baik,” dalam <https://adenasution.com/outsourcing-antara-yang-buruk-dan-baik/>. Diakses pada 11 Januari 2025.
- Nazhifah, Dinni, “Tafsir-Tafsir Modern dan Kontemporer Abad Ke-19-21 M”, *Jurnal Iman dan Spiritual*, Vol 1, No 2 Tahun 2021.

- Njatrijani, R, “Kearifan Lokal Dalam Perspektif Budaya Kota Semarang”, dalam *Jurnal Gema Keadilan*, Edisi Jurnal 5, no. 1, 2018
- NU Online, “Kaleidoskop 2020: Kontroversi Pengesahan UU Cipta Kerja,” dalam <https://www.nu.or.id/nasional/kaleidoskop-2020-kontroversi-pengesahan-uu-cipta-kerja-SowsY>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Nugraha, Nurma “Hak Buruh dalam Undang-Undang dan Perspektif Islam,” *Jurnal El-Arbah* Vol. 4 No. 1, 2020.
- Nursapiah Harahap, *Penelitian Kualitatif*, Medan: Wal Ashri Publishing, 2020, hal. 48-49.
- Oxford Dictionary online, “Altruisme” dalam <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/altruism>. Diakses pada 5 Februari 2025.
- Oxford Dictionary online, “Solidarity,” dalam <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/solidarity>. Diakses pada 5 Agustus 2025.
- Parsons, Talcott, *The Social System*, New York: Free Press, 1951.
- Pratama, Alfi, Neraca, “Dampak Positif UU Ciptaker terhadap Pertumbuhan Ekonomi Nasional”, dalam <https://www.neraca.co.id/article/205824/dampak-positif-uu-ciptaker-terhadap-pertumbuhan-ekonomi-nasional>. Diakses pada 12 Mei 2025.
- Purwanto, Agus, *Ayat-Ayat Semesta*, Bandung: Mizan, 2007
- Putra, Afriadi, dkk, *Tafsir Al-Qur'an di Nusantara*, Yogyakarta, Ladang kata, 2020
- Qutb, Sayyid, *Fi Zilal al-Qur'an*. Kairo: Dar al-Shuruq, 2003
- R. Novitasari, "Theory of Mind pada Anak Usia 3–5 Tahun Ditinjau dari Kemampuan Bermain Simbolik dan Kemampuan Bahasa Verbal,” *Gajah Mada Journal Of Psychology*, Volume 1, No. 1, 2015. Hal. 45 – 60
- Raco, JR. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo, 2022, hal. 80.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- , *Undang-undang Ketengakerjaan, Nomor 13 Tahun 2023*
- , *Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law), Nomor 11 Tahun 2020*
- , *Undang-undang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Nomor 3 Tahun 1992*
- , *Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Nomor 40 Tahun 2004*

- Ridley, Matt, *Genome: The Autobiography of a Species in 23 Chapters*, New York: Harper Collins, 1999
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009.
- Rizaty, Monavia Ayu, "Mayoritas Penduduk Indonesia Beragama Islam pada 2022," dalam <https://dataindonesia.id/varia/detail/mayoritas-penduduk-indonesia-beragama-islam-pada-2022>. Diakses pada 22 Januari 2025.
- Rizki, Anita, "'Sistem Ekonomi yang Dianut Indonesia, Siswa Sudah Tahu?" dalam <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6280144/sistem-ekonomi-yang-dianut-indonesia-siswa-sudah-tahu>. Diakses pada 20 Januari 2025.
- Rizkianto, Anggit, "Kajian Filosofis: Pancasila dan Altruisme," *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8 No. 1 Juni 2024.
- Robet, Robertus, "Altruisme, Solidaritas dan Kebijakan Sosial," dalam *Jurnal Sosiologi Masyarakat 18*, no. 1, 2013, hal. 1-18
- Rothwell, William J. et al, *Encyclopedia of Human Resource Management*, San Francisco: Pfeiffer, 2012.
- Sabiq, Sayyid, *Terjemahan Fikih Sunnah, jilid 5*, Jakarta: Islamiqes.tt).
- Saefudin, Ace "Metodologi Dan Corak Tafsir Modern Telaah Terhadap Pemikiran J. J.G. Jansen," *Jurnal Al-Qalam*, Vol. 20, No. 96 Tahun 2003. 57-76
- Saefuloh, Asep Ahmad, "Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan," *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Vol. 2, No. 1, Juni 2011.
- Salim, Abd Muin, *Beberapa Aspek Metodologi Tafsir Al-Qur'an*. Ujung Pandang: Lembaga Studi Kebudayaan Islam, 1990
- Samsurrohman, et al., *Pengantar Ilmu Tafsir*. Jakarta: Amzah, 2014, hal. 83.
- Sarwat, Ahmad, *Sistematika Penyajian Tafsir*, Jakarta: Rumah Fiqih Publishing, 2020
- Setiani Isma, Arnis, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan," *Tesis*, Makasar, Pasca Sarjana Universitas Hasanudin Makasar, 2021.
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir al-Mishbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- , *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 1996.
- , *Kaidah Tafsir: Syarat, Ketentuan dan Aturan yang Patut Anda Ketahui dalam Memahami Ayat-Ayat Al-Qur'an*, Tangerang: Lentera Hati, 2021,hal. 314.
- , *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan, 1999. Hal 78-85

- Shiraishi, Takashi, *Zaman Bergerak: Radikalisme Rakyat di Jawa 1912–1926*, Jakarta: Grafiti Pers, 1997.
- Shohib, Muhammad, *at. al., Tafsir ilmi: Fenomena Kejiwaan Manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Sain*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2016
- , *Tafsir ilmi: Penciptaan Manusia dalam perspektif Al-Qur'an dan Sain*, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2016
- Sholeh, Mohammad, “Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam,” dalam <https://ejournal.staiarrosyid.ac.id/index.php/risda/article/download/8/8>. Diakses pada 22 Januari 2025
- Silaban, Elfaria, “Hubungan Empati dan Motivasi Belajar dengan Interaksi Sosial,” *Tesis*, Universitas Medan Area. 2020.
- Silalahi, Daud & Lawencon Associates (DSL), “UU Ketenagakerjaan: Sejarah & Perkembangannya di Indonesia,” dalam <https://www.dslalawfirm.com/id/sejarah-undang-undang-ketenagakerjaan/>. Diakses pada 10 Maret 2025
- Sinaga, Niru Anita, *at.al*, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia” *Journal Teknologi Industri Universitas Suryadarma*. Vol VI, Jakarta 2017. Hal. 57.
- Soewono, Djoko Heroe, "Kedudukan Pengusaha dan Pekerja dalam Perspektif Juridis-Historis," *Jurnal Inspirasi*, Edisi April 2008, No. 1 Vol. 3.
- Solechan, “Pengawasan Pelaksanaan Sistem Outsourcing yang Berbasis Pada Hak Asasi Manusia,” *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019
- Sorokin, Pitirim A. *The Ways and Power of Love*, Boston: Beacon Press, 1954.
- Sudarto, Aye, “Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam dan UU No 13 Tahun 2003,” dalam *Jurnal Nizham*, Vol. 07, No. 01, 2019. hlm. 6–9.
- Susilowati, Tri, “Penerapan Outsourcing PT. Jawara Di Kota Salatiga,” *Tesis*, Semarang, Pasca Sajana UNDARIS Ungaran, Jawa Tengah, 2020.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Syamsul A, Bambang, *Psikologi Sosial*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Talenta, Mekari, “Poin Penting UU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan,” dalam <https://www.talenta.co/blog/pahami-aturan-uu-cipta-kerja-klaster-ketenagakerjaan>. Diakses pada 20 Des 2024.

- Tarigan, Azhari Akmal, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an: Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-kata Kunci dalam Al-Qur'an*, Medan: Ciptapustaka Media Perintis, 2012.
- Terry, G.R, *Principles of Management*, Illinois: R.D. Irwin, 1972.
- Trivers, Robert, "The Evolution of Reciprocal Altruism," *Quarterly Review of Biology* 46, no. 1, 1971. Hal. 35–57.
- Tim HR Gadjian, "UU Cipta Kerja Sah, Aturan Ketenagakerjaan Apa yang Berubah?," dalam <https://www.gadjian.com/blog/2021/02/03/uu-cipta-kerja-disahkan-aturan-ketenagakerjaan-apa-saja-yang-berubah/>. Diakses pada 12 Mei 2025
- Umar, Nasaruddin, *Deradikalisasi Pemahaman Al-Qur'an & Hadis*, Jakarta: Elex Media, 2014
- Universitas Pattimura "Bahan Ajar Fisip Prodi Ilmu pemerintahan," dalam <https://adm.fisip.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/10/Bahan-Ajar-Kebijakan-Pemerintahan>. Diakses pada 14 Mei 2025.
- Wahid, Abdurrahman, *Islamku, Islam Anda, Islam Kita*, Jakarta: The Wahid Institute, 1999.
- Wibowo, Ugung Dwi Ario, *Dasar-Dasar Psikologi*, Jombang: Askara Sastra Media, 2025.
- Wahyuni, Siti Nuril, "Solidaritas Sosial dalam Islam," dalam <https://www.kompasiana.com/sitinurilwahyuni3833/5f7fd4cadfa97e24575c8622/solidaritas-sosial-dalam-islam>. Diakses pada 5 Agustus 2025.
- Warson Munawwir, Ahmad, *Kamus Al-Munawwir*, Pustaka Progressif: Surabaya, 1984.
- Wikipedia, "Altruisme", dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Altruisme>. Diakses pada 5 Februari 2025.
- , "Biografi Auguste Comte," dalam [https://id.wikipedia.org/wiki/Auguste\\_Comte](https://id.wikipedia.org/wiki/Auguste_Comte). Diakses pada 5 Februari 2025.
- , "kebijakan Pemerintah", dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan>. Diakses pada 12 Mei 2025.
- , "Neurologi" dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Neurologi>. Diakses pada 5 Agustus 2025.
- , "Objektivisme" dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Objektivisme>. Diakses pada 5 Februari 2025.
- , "Undang-undang Cipta Kerja," dalam [https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang\\_Cipta\\_Kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang_Cipta_Kerja). Diakses pada 14 Mei 2025
- , "UU Cipta Kerja," dalam [https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang\\_Cipta\\_Kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-Undang_Cipta_Kerja), Diakses pada 12 Mei 2025.

- Yamani, M.Tulus, “Memahami Al-Qur’an dengan Metode Tafsir Maudhu’i,” dalam *Jurnal PAI*, Vol. 1 No. 2, 2015, hal. 276-284
- Yayasan Al-Masoem Bandung, “Empat Fungsi Al Qur’an dalam Agama Islam”, dalam <https://almasoem.sch.id/saling-doa/empat-fungsi-al-quran-dalam-agama-islam/?utm>. Diakses pada 5 Agustus 2025.
- Zulaiha, Eni, “Tafsir Kontemporer: Metodologi, Paradigma dan Standar Validitasnya,” dalam *Jurnal Ilmiah Agam dan Sosial Budaya* 2, No. 1, 2017, hal. 81-93.
- Zulkifli, Noor Zulki, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Abdul Wadud  
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 15 September 1973  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat / Domisili : Jl. H. Mahmud 13A Bintara Jaya  
Bekasi Barat Kota Bekasi Jawa Barat  
Email : wadud.sdm@gmail.com

### Riwayat Pendidikan

1. SD / Ibtidaiyah : Al-Wathoniyah 1 Jakarta, 1990
2. SMP/Tsanawiyah : Al-Wathoniyah 1 Jakarta, 1993
3. SMU/Aliyah : Al-Wathoniyah 1 Jakarta, 1995
4. Perguruan Tinggi (S1) : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri, 1999
5. Perguruan Tinggi (S2) : Universitas PTIQ Jakarta, 2025

### Riwayat Pekerjaan

1. HRD Staff Job Center PT. JIEP Pulogadung, 2003-2008
2. Manager HRD PT. Nady kara Utama, 2008-2018
3. Kabag Personalia Ponpes Al-Musthafawiyah Bogor, 2013-2019
4. Direktur PT. Anugerah Cipta Kerja, 2021- Sekarang

### Daftar Karya Tulis Ilmiah

1. Skripsi “Civil Society Perspektif Tafsir Tematik (*Maudhui 'i*),” 1999
2. Kolumnis Buletin Jum’at Al-Mubin (DPP Muballigh Indonesia)
3. Pimred Majalah Kiswah Ponpes Terpadu Al-Musthofawiyah, 2015-2019

### Daftar Kegiatan ilmiah

1. Kajian Intensif, Forum Silaturahmi & Mudzakaroh Asatidz (FORSIMA) Kota Bekasi, 2010- sekarang
2. Halaqoh Da’wah DPP Muballigh Indonesia, 2010 - sekarang
3. Focus Group Discussion (FGD) & Podcast Manipol News Yayasan WASKITA, 2025

Jakarta, 29 September 2025

## Top Sources

24%  Internet sources

13%  Publications

11%  Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.ptiq.ac.id	4%
2	Internet	archive.org	<1%
3	Internet	repository.uln-suska.ac.id	<1%
4	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
5	Student papers	UIN Raden Intan Lampung	<1%
6	Internet	etheses.uln-malang.ac.id	<1%
7	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
8	Internet	repository.liq.ac.id	<1%
9	Student papers	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	<1%
10	Internet	repository.iainbengkulu.ac.id	<1%
11	Student papers	Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia	<1%