

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Dengan diberlakukannya undang-undang cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang,, pemerintah Indonesia menunjukkan perhatian yang besar terhadap kesejahteraan tenaga kerja di berbagai lapisan masyarakat. Peraturan ini merupakan bentuk perlindungan khusus bagi pekerja alih daya (*outsourcing*), di mana pemerintah mewajibkan pemenuhan hak-hak pekerja melalui perusahaan penyedia jasa. Perusahaan penyedia jasa ini tetap bertanggung jawab terhadap pekerjanya, termasuk dalam hal pemenuhan hak saat terjadi perselisihan, seperti prosedur pemberian Surat Peringatan (SP), proses pemutusan hubungan kerja, serta besaran pesangon yang harus diberikan. Selain itu, perusahaan penyedia jasa juga diwajibkan menjamin pekerjaan sesuai dengan keahlian pekerja.
2. Pembahasan mengenai penerapan undang-undang cipta kerja Nomor 6 Tahun 2023 ,dalam konteks Fiqh Siyash termasuk dalam kategori Fiqh Siyash Dusturiyah, yang membahas regulasi perundang-undangan terkait perlindungan dan penjaminan hak pekerja alih daya. Dalam perspektif Hak Asasi Manusia menurut Islam, dan dalam konsep kepemimpinan

(Imamah), setiap individu memiliki persamaan derajat di hadapan Allah SWT dan berhak memperoleh penghidupan yang layak melalui pekerjaan yang baik dan halal. Pemerintah dan pengusaha harus bersinergi untuk memenuhi hak pekerja tanpa memandang jabatannya. Penegakan hukum juga perlu dioptimalkan untuk memastikan kedisiplinan pemilik perusahaan dalam memenuhi hak dan kewajibannya.

B. Saran

1. Pemerintah diharapkan melakukan peninjauan ulang terhadap peraturan terkait pekerja *outsourcing* dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Peninjauan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak merugikan pekerja dan tetap memberikan perlindungan yang memadai.
2. Pengusaha diharapkan lebih memperhatikan hak-hak pekerja dan menerapkan prinsip syariah yang mengutamakan kebaikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan memberikan jaminan atas hak-hak pekerja, diharapkan tercipta kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh di Indonesia.
3. Pekerja *outsourcing* diharapkan terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Ini akan membantu mereka memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar kerja.