

**OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DITINJAU DARI HUKUM ISLAM**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Syariah STAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Hukum Islam Program Studi Muamalah

Oleh
NUR SUSILOWATI
NIM. 052622008

**PROGRAM STUDI MUAMALAH
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO
2010**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Susilowati
NIM : 052622008
Jenjang : S-I
Jurusan : Syariah
Program Studi : Muamalah

Menyatakan bahwa naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 01 April 2010

Yang menyatakan



Nur Susilowati

NIM. 052622008

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Ketua STAIN Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari: Nur Susilowati, NIM. 052622008 yang berjudul :

OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI HUKUM ISLAM

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum Islam (S.H.I).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 01 April 2010
Pembimbing,



Ridwan, M.Ag.

NIP. 19720105 200003 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553
Purwokerto 53126

PENGESAHAN
Skripsi berjudul:

***OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI HUKUM ISLAM**

Yang disusun oleh Saudari Nur Susilowati, NIM. 052622008 Program Studi Muamalah Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto telah diujikan pada tanggal, 08 April 2010 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana dalam Ilmu Hukum Islam** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang

Drs. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004

Sekretaris Sidang

Muh. Bahrul Ulum S.H., M.H.
NIP. 19720906 200003 1 002

Pembimbing/Penguji

Ridwan, M.Ag.
NIP. 19720105 200003 1 003

Penguji I

Drs. H. Khariri, M.Ag.
NIP. 19570911 198503 1 004

Penguji II

Endang Widuri, S.H., M.Hum.
NIP. 19750510 199903 2 002

Purwokerto, 08 April 2010

Wakil Ketua STAIN Purwokerto,



Lutfi Hamidi, M.Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.

(QS. An-Nisā: 29)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayah Bundaku tercinta, ayah Ahmad Jumeri dan bunda Jarwati, yang telah mendidiku dengan kelembutan kasih, membentukku menjadi manusia yang pantang menyerah, dan mendoakanku dengan ketulusan cinta, hingga penulis bisa menjadi manusia yang lebih baik.
2. Abah Ahmad Mia dan Umi Rohani mertuaku tersayang, dan segenap keluarga besar Encik Ahmad Mia di Kuala Lumpur Malaysia, yang dengan ketulusan kasihnya senantiasa mendoakan dan memacu semangat penulis.
3. Suami terkasih Encik Abdullah bin Ahmad Mia, di Selangor Darul Ehsan Malaysia, yang telah banyak berkorban untuk penulis, mendampingi penulis dengan segenap kasih, menjadi patner dalam suka maupun duka, dan selalu mendoakan dengan kebesaran jiwanya.
4. Mutiara hati penulis De Ilma Mumtazah, sumber inspirasi, semangat, dan kekuatan bagi penulis, terimakasih atas segala pengorbanan ade.
5. Kaka dan adik-adiku tersayang, Mas Imam, De Hidayat, Holis, dan Barok, semoga kita tetap selalu menjadi lima dalam satu, dan selalu menjadi motivator antara satu dengan yang lainnya dalam meraih kesuksesan dunia ahirat, amin.
6. Mba dan Adik iparku, Mba Nur Hasanah, De Ervin, dan Anto, trimakasih atas segala kebaikan Mba dan Ade selama ini.
7. Ponakanku Azka Maulida dan Fawwaz Madany, Semoga kelak menjadi manusia yang bermanfaat, dan menjadi suri tauladan yang baik bagi orang lain, amin.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil 'ālamīn, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan pencipta alam semesta, atas segala rahmat, nikmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Hukum Islam”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam (S.H.I) pada Program Studi Mu'āmalah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

Salawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, sebagai utusan-Nya dan suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita termasuk golongan orang-orang yang mendapat syafa'at pada *yaumul ahir* kelak, amiin.

Dengan sedikit kemampuan, dan ilmu yang penulis miliki akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan, ini semua tidak lepas dari untaian do'a, serta dukungan dari berbagai pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu, dari lubuk hati yang paling dalam penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Ahmad Lutfi Hamidi, M.Ag, Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
2. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag, Pembantu Ketua I Bidang Akademik Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

3. Drs. H. Ansori, M.Ag, Ketua Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
4. H. Suraji, M.Ag, Sekertaris Jurusan Syari'ah serta Penasehat Akademik Program Studi Mu'amalah angkatan tahun 2005 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
5. Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag, Ketua Program Studi Mu'amalah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
6. Ridwan, M.Ag, sebagai Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan masukan-masukan dalam penulisan Skripsi.
7. Endang Widuri, SH. M.Hum, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi teman diskusi, dan selalu memacu semangat penulis.
8. Segenap Dosen serta Karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto, dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Segenap Pendidik penulis dari tingkat Dasar hingga Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu serta bimbingan bagi penulis supaya menjadi manusia yang berguna bagi Agama, Nusa dan Bangsa.
10. Ayah Ahmad Jumeri dan Ibu Jarwati, sebagai orang tua penulis yang senantiasa mendo'akan, dan memberikan motivasi pada penulis.
11. Suami terkasih Abdullah Ahmad, yang telah banyak berkorban untuk penulis dan senantiasa memberikan dukungan baik materil maupun spirituil.

12. Kaka dan adik-adik Penulis, Mas Imam Wahyudi, SE, Mba Nur Hasanah, A.Ma De Imam Nur Hidayat, S.Pd, S.Pd.I, Ervin Arivianti S.Pd.I, Nur Holis. Anto, dan Zaeni Mubarak yang telah banyak memberikan semangat bagi penulis.
13. Mutiara hati penulis Ilma Mumtazah sebagai sumber inspirasi penulis.
14. Soraya Rasidi, SE, beserta keluarga yang telah mengizinkan penulis untuk kost di tempat beliau sampai selesai kuliah.
15. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2005 Prodi Mu'āmalah, Ragil, Nisa, Fauziah, Fajar, Rian, Sabiq, Azizah, Taufik, Saad, Robi, dan Narti, terimakasih atas segala kebaikan hati dan budi teman-teman selama ini, teman-teman Prodi AS, Rouf, Eri, Fatni, Eva, Zulfa, Umar Faruki, Dwi, Vita, Retno, Ma'rifah, Handoko dll, dan temen-temen Prodi MPS, Ajeng, Jatmiko, Mas Aris, Rani, Mansur, Hafsoh, Novi, dll, terimakasih sebab sudah membuat kenangan indah di bangku kuliah, semoga persahabatan kita tidak berakhir sampai disini.
16. Teman-teman dari berbagai Jurusan, dan Prodi, Mba Binta, Elina, Siti Rohayah, Dila, Wulan, Dewi Susilowati, Ida Mukimah, Evi. NA, Isna, Sudirin, Ali Hasan, Syarif, Yuli tresnawati, Hani, dan semua teman-teman angkatan tahun 2005.
17. Teman-teman kost Al-Ahli, Meli, Mba Meini, Devi, Desi, Nina, Hastin dan Ratih Rupiyyatin yang selalu memacu semangat, dan menjadi teman diskusi dalam menyelesaikan skripsi.
18. Serta segenap pihak yang turut menyumbangkan jasanya atas terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dengan demikian tiada kata yang dapat penulis ucapkan selain kata *juzākumullah aufarol jazā.....amiin.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu, saran, dan kritik dari pembaca sangat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi segenap pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 01 April 2010
Penulis



Nur Susilowati
NIM. 052622008

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/w/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	h	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Vokal

1) Vokal tunggal (monofong)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	kasroh	i	i
ُ	dammah	u	u

Contoh: كَتَبَ - kataba يَذْهَبُ - yazhabu

فَعَلَ - fa'ala سُئِلَ - su'ila

2) Vokal rangkap (diftong)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـَـيَ	Fathah dan ya	ai	a dan i
ـَـوْ	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh: كَيْفَ - kaifa هَوْلَ - haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَـا...ا...يَ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ـَـيَ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
ـَـوْ	ḍammah dan wawu	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

قِيلَ - qīla

رَمَى - ramā

يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta Marbuṭah

Transliterasi untuk *ta marbuṭah* ada dua:

1) *Ta marbuṭah* hidup

ta marbuṭah yang hidup atau mendapatkan *ḥarakat fathah, kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/.

2) *Ta marbuṭah* mati

Ta marbuṭah yang mati atau mendapat *ḥarakat sukun*, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbuṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbuṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h)

contoh:

روضة الأطفال	Raudah al-Aṭfāl
المدينة المنورة	al-Madīnah al-Munawwarah
طلحة	Ṭalḥah

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ - nazzala

6. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu **ال**, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf **/l/** diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

القَلَمُ - al-qalamu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu, hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	أَكَلَ	akala
Hamzah di tengah	تَأْخُذُونَ	ta'khudzūna
Hamzah di akhir	النَّوْءُ	an-nau'u

3. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh:

وَأَنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ : fa aufū al-kaila wa al-mīzana

9. Singkatan

SwT	: Subḥanahū wa ta'ala
Saw	: Shallallāhu 'alaihi wa salam
No.	: Nomor
Q.S.	: Qur'an Surat
t.t.	: tanpa tahun
hlm.	: halaman
a.s.	: 'alaihi al-salam
t.p.	: tanpa penerbit
UU	: Undang-Undang

UUK	: Undang-Undang Ketenagakerjaan
KUHP	: Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
KUHPerdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
SDM	: Sumber Daya Manusia
THR	: Tunjangan Hari Raya
Jamsostek	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
KEPMEN	: Keputusan Menteri
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKB	: Perjanjian Kerja Bersama
PP	: Peraturan Perusahaan
FSPMI	: Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia
ABM	: Aliansi Buruh Menggugat
APINDO	: Asosiasi Pengusaha Indonesia
GSPB	: Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh
SPN	: Serikat Pekerja Nasional
KASBI	: Konggres Aliansi Serikat Buruh Indonesia
PRP	: Perhimpunan Rakyat Pekerja
SOP	: <i>Standar Operational Procedures</i>
MoU	: <i>Memorandum of Understanding</i>
LMF	: <i>Labour Market Flexibility</i>
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
PT	: Perseroan Terbatas
SK	: Serikat Pekerja
FNBI	: Federasi Nasional Buruh Indonesia
SFSI	: Solidaritas Pekerja Seluruh Indonesia
Disnakertransduk	: Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
KAI	: Kereta Api
BLU	: Badan Layanan Umum

SPKAJ : Serikat Pekerja Kereta Api Jabotabek
JABOTABEK : Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi
UMPK : Upah Minimum Pekerja Kabupaten

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	x
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
E. Telaah Pustaka.....	9
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KONSEP <i>IJARAH</i> DALAM ISLAM	
A. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	17
B. Syarat dan Rukun <i>Ijārah</i>	25
C. Macam-Macam <i>Ijārah</i> dan Berakhimya Akad <i>Ijārah</i>	31

D.	Perjanjian Kerja dalam Akad <i>Ijārah</i>	35
1.	Hak dan Kewajiban Buruh – Majikan.....	35
2.	Elemen Pokok dalam Perjanjian Kerja.....	41
E.	Etika Buruh dan Majikan	43
F.	Tanggung Jawab Negara Terhadap Masalah Ketenagakerjaan	50

**BAB III KETENTUAN *OUTSOURCING* DALAM UU NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

A.	Pengertian <i>Outsourcing</i> dan Dasar Hukumnya	55
B.	Jenis Pekerjaan yang Di- <i>outsource</i>	62
C.	Perjanjian Kerja dalam <i>Outsourcing</i>	65
1.	Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	67
2.	Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	70
3.	Berakhirnya Perjanjian Kerja dalam <i>Outsourcing</i>	75
D.	Hubungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> dengan Perusahaan <i>Outsourcing</i> dan Perusahaan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i>	76
E.	Pengaruh legalisasi <i>Outsourcing</i> dalam Ketenagakerjaan	79

BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP *OUTSOURCING*

A.	Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja dalam <i>Outsourcing</i>	91
B.	Analisis Hukum Islam Terhadap Pengaruh legalisasi <i>Outsourcing</i> dalam Ketenagakerjaan	105

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 117

B. Saran-saran..... 118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua hal yang saling berhubungan. Agar orang dapat hidup orang harus bekerja, tanpa bekerja manusia tidak bisa mempertahankan siklus kehidupannya. Sebenarnya bukan hanya manusia saja yang harus bekerja akan tetapi semua makhluk hidup yang dengan caranya sendiri-sendiri bekerja untuk mencari makan sepanjang hidupnya.

Dari sudut pandang epistemologi agama, rutinitas kerja merupakan realisasi konkrit ibadah kepada Sang Pencipta yaitu Allah SWT dalam meraih dunia sebagai jembatan menuju sukses akhirat. Relasi kerja dan ibadah sebagaimana tergambar jelas melalui firman Allah surat al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah".¹

Menurut Husein Nasr, sebagaimana yang dikutip oleh Ridwan, bahwa kerja dipandang memiliki signifikansi spiritual dan nilai sebagai kewajiban keagamaan seorang muslim.²

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan

¹ Departemen Agama, *al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2005), hlm. 554.

² Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Cet 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007), hlm. 23.

jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi disisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. Untuk mengurangi risiko maka timbul pemikiran dikalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing*,³ dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁴

Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 pasal 64, 65 dan dan pasal 66. *Outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.⁵ Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi di Indonesia⁶ sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.⁷

Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan

³ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Cet. 2 (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 2.

⁴ Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan* (www.panmohamadfaiz.com, 2007, diakses 15 Juli 2008).

⁵ *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Cet. 2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hlm. 22.

⁶ Khairunnisa, *Sistem Outsourcing Banyak disalahgunakan* (www.main.id, 03 April 2008, diakses 11 November 2009).

⁷ Prin Mahadi, *Outsourcing komoditas politikah* (www.wawasandigital.com, 21 Juni 2008, diakses 19 November 2008).

Outsourcing dengan pekerja/buruh. Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.⁸

Bila dilihat dari sisi perjanjian kerja dalam *outsourcing* tenaga kerja, pekerja *outsourcing* didorong untuk tidak terikat pada satu pemberi kerja dalam jangka waktu yang lama, melainkan dapat berpindah-pindah dengan pilihan pendapatan yang lebih baik. Dengan berpindah-pindah kerja diasumsikan dapat membuka peluang kesempatan kerja yang lebih besar kepada lebih banyak pencari kerja, karena pekerjaan akan selalu tersedia bagi para pencari kerja. Akan tetapi untuk jangka panjang sistem *outsourcing* justru akan membawa pengaruh terhadap pertambahan jumlah pengangguran menjadi semakin banyak, karena seseorang yang selalu dikenakan sistem *outsourcing* dalam waktu tertentu saat umumnya sudah tidak produktif lagi, maka orang tersebut akan berpotensi menjadi pengangguran.⁹

Model hubungan kerja dengan sistem kontrak dan *outsourcing* dapat mengurangi dominasi serikat buruh yang merupakan basis kekuatan kolektif pekerja/buruh. Melalui bentuk hubungan kerja *outsourcing*, sistem kolektivisme dalam hubungan industrial mulai digeser ke arah individualisme. Individualisme juga dilakukan terhadap sistem pengupahan dan penyelesaian perselisihan. Individualisme dalam hubungan kerja dianggap sebagai kunci penting untuk mendorong produktifitas dan mengurangi kontrol kolektif serikat buruh terhadap

⁸ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, hlm. 5.

⁹ Ayip Ahmad Mu'jizat, Pelanggaran Undang-Undang Tenaga Kerja (<http://one.indoskripsi>, 13 Oktober 2008, diakses 22 Desember 2009).

kepentingan-kepentingan produksi dan ekspansi modal.¹⁰ Penghapusan serikat buruh yang dilakukan secara sistematis melalui bentuk hubungan kerja *outsourcing*, akan membawa pengaruh terhadap berkurangnya tenaga kerja tetap yang menjadi basis serikat buruh. Status *outsourcing* secara langsung telah menutup peluang untuk menjadi anggota serikat buruh karena serikat buruh hanya mengorganisir pekerja tetap. Pelemahan terhadap serikat buruh ini membawa pengaruh yang serius bagi pekerja untuk jangka pendek maupun jangka panjang, yaitu melemahnya perlindungan pekerja dari sisi hak dan hukum.¹¹

Penborongan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kontrak menurut pasal 59 ayat (1), pasal 65 ayat (2) dan pasal 66 UU No.13 Tahun 2003, *outsourcing* hanya dibolehkan terhadap pekerjaan yang sifatnya sementara, dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dan kegiatan tersebut tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.¹² Akan tetapi Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya memberikan sedikit penjelasan tentang kegiatan penunjang dan tidak memberikan penjelasan yang komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan kegiatan pokok. Ruang interpretasi yang agak longgar masih tersedia, penentuan kriteria usaha pokok yang kurang spesifik cenderung diinterpretasikan secara beragam oleh pengusaha. Ada kecenderungan pengusaha mempersempit pengertian cakupan usaha pokok agar jenis dan jumlah pekerjaan penunjang yang dapat diserahkan pada pekerja *outsourcing* menjadi lebih

¹⁰ Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggungjawab Negara* (www.hukumonline.com, 03 April 2008, diakses 12 Desember 2008).

¹¹ *Ibid.*

¹² *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 20-23.

banyak. Jika memperhatikan bahwa proses fleksibilisasi kini banyak merambah masuk ke dalam inti produksi dan diikuti oleh meningkatnya jumlah pekerja *outsourcing* secara pesat, maka hal ini mengindikasikan bahwa pengusaha lebih mudah memperoleh keuntungan dari ruang interpretasi tersebut.¹³

Pola hubungan kerja dengan menggunakan *outsourcing* juga secara sosiologis telah menciptakan diskriminasi dan pengkelasan pekerja. Diskriminasi ini diwujudkan melalui perbedaan hak-hak pekerja. Cara ini efektif untuk menciptakan jarak dan membatasi pergaulan diantara kelompok pekerja yang berbeda status serta menciptakan perbedaan kepentingan, sehingga dengan demikian menghindarkan munculnya solidaritas. Hubungan kerja *outsourcing* yang memudahkan proses rekrut dan pecat bagi perusahaan serta secara signifikan dapat menekan biaya tenaga kerja membawa pengaruh yang serius terhadap kesejahteraan pekerja. Masa kerja yang pendek dan sistem *outsourcing* dengan hak hanya upah pokok sebesar atau bahkan lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota tanpa tunjangan-tunjangan maupun fasilitas kerja lainnya merupakan sebuah bentuk pemiskinan kaum pekerja dan menciptakan lebih banyak kaum miskin pekerja.¹⁴

Walaupun Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengisyaratkan agar syarat perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja, namun hal tersebut sangat sulit dilakukan karena pengusaha melakukan hubungan kerja seperti ini justru dengan

¹³Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggungjawab Negara* (www.hukumonline.com, 03 April 2008, diakses 12 Desember 2008).

¹⁴*Ibid.*

pertimbangan bahwa biayanya lebih murah dan risikonya lebih ringan. Kalau syarat-syarat kerjanya sama termasuk dalam hal pembayaran upah, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial, pesangon dan pensiun, tentu pengusaha akan berfikir lebih baik melakukan hubungan kerja secara langsung dari pada melalui pihak ketiga.¹⁵

Penerapan sistem *outsourcing* telah membuat suasana kerja menjadi tidak tenang, ini karena adanya rasa tidak nyaman dalam pekerjaan dan adanya perbedaan-perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*, sehingga membuat resah, kondisi ini tentu disadari sepenuhnya oleh perusahaan akan berimbas pada hasil kerja atau produktivitas perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas. Praktek *outsourcing* bukanlah jawaban atas krisis ekonomi yang terus melanda negeri ini, sebaliknya sistem *outsourcing* hanya membesarkan pemodal besar dan membenamkan pekerja/buruh yang memiliki daya beli rendah akibat sistem ini.¹⁶

Kajian tentang perburuhan dalam Islam, didefinisikan dengan menggunakan dua istilah teknis yaitu *fiqh al-'ujrah* dan *fiqh al-'ummāl*. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan di dalam literatur kitab-kitab fikih dibahas dalam bab *ijārah*, kategori *fiqh al-mu'āmalah*.¹⁷ *Ijārah* diartikan sebagai akad atas manfaat dengan imbalan yaitu harta.¹⁸ Akad *Ijārah* sebagai bagian dari kerjasama ekonomi dalam bidang jasa berangkat dari

¹⁵Ahmad, *Outsourcing dan Eksploitasi Pekerja* (<http://www.berpolitik.com>, 23 Oktober 2007, diakses 08 juni 2008).

¹⁶Begjo, *Melihat Praktek Nyata Sistem Kerja Kontrak Outsourcing di Kawasan Industri*, (<http://www.prp-indonesia.org>, 25 Juli 2008, diakses 19 Nov 2008).

¹⁷Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 7.

¹⁸Ahmad ibn Abī Sahl al-Sarakhsī, *Kitāb al-Mabsūl*, Juz 15 (Bairūt: Dār al-kutub al-'Ilmiyah, t.t), hlm. 82.

filosofi dasar bahwa manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya pasti memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan mempunyai sifat ketergantungan pada orang lain (interdependensi). Dalam akad *ijārah* memperlihatkan adanya relasi dua pihak, yaitu pihak yang memperkerjakan (*musta'jir*) dan pihak yang di pekerjakan (*ajīr*), yang obyeknya adalah jasa dengan suatu kompensasi berupa upah atas pekerjaan tersebut.

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

B. Penegasan Istilah

Dari judul skripsi yang penulis angkat, ada satu istilah yang perlu mendapat penjelasan agar arah dan maksud penulisan skripsi ini menjadi jelas dan tidak terjadi kesalahfahaman dalam memahami permasalahan yang akan dibahas, istilah tersebut adalah *Outsourcing*.

Outsourcing menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.¹⁹ *Outsourcing* juga diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan: penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah

¹⁹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 22

disepakati oleh para pihak.²⁰ Pekerja *outsourcing* dalam Islam termasuk dalam kategori buruh khusus, yaitu buruh yang mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu.²¹

Dari uraian penegasan istilah di atas maka yang dimaksud judul skripsi ini adalah suatu kajian tentang *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Hukum Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pengaruh legalisasi *outsourcing* dalam Ketenagakerjaan?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap *outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan pengaruh legalisasi *outsourcing* dalam ketenagakerjaan?

²⁰Ardan, *Outsource* dipandang dari sudut Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja (www.apindo.or.id, 2006, diakses 04 Agustus 2006).

²¹Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 59.

2. Kegunaan penelitian

a. Secara teori:

Hasil penelitian ini secara akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan pengetahuan terutama dalam bidang hukum positif dan hukum Islam, khususnya masalah *outsourcing*.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi masyarakat, maupun pihak-pihak yang menjadi bagian dalam sistem *outsourcing*, tentang pandangan *outsourcing* dalam hukum Islam

E. Telaah Pustaka

Pembahasan tentang *outsourcing* sebagai sebuah konsep maupun praktik aplikasinya di perusahaan dalam hubungan kerja, sudah banyak diteliti oleh beberapa penulis. Berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan ada beberapa buku yang membahas tentang *outsourcing* diantaranya:

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 64, 65, dan 66 memuat aturan-aturan tentang *outsourcing*, baik aturan yang berlaku untuk Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, Perusahaan *Outsourcing*, maupun pekerja/buruh *outsourcing*.²²

Chandra Suwondo dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, bahwa prinsip-prinsip *outsourcing* telah dilakukan sejak dahulu, sejak bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur pada peperangan mereka, serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota

²² *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Cet.2 (Jakarta: Sinar Grafika, 2007).

beserta istana. Dengan perkembangan sosial yang ada, prinsip *outsourcing* mulai diterapkan dalam dunia usaha.²³

Amīn Widjaja Tunggal dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing Konsep dan Kasus*, dalam buku ini dijelaskan bahwa *outsourcing* dilakukan untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak. Selain itu juga dibahas tentang konsep-konsep dasar *outsourcing* dan contoh kasus-kasus beberapa perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing* dalam menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi pekerjaan pokok dari Perusahaan kepada pihak lain.²⁴

Libertus Jehani dalam bukunya yang berjudul *Hak-hak Karyawan Kontrak*, menyatakan bahwa hak-hak setiap pekerja kontrak baik saat memulai hubungan kerja, selama masa kerja dan pada saat hubungan kerja berahir (PHK). Hak-hak tersebut menyangkut upah, upah lembur, tunjangan hari raya (THR), jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), hak untuk berserikat, dan sebagainya. Bahkan jika jenis pekerjaan tidak sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan, maka hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* tersebut dapat menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu (tetap), sehingga pada saat pekerja di PHK, dia berhak atas kompensasi PHK.²⁵

²³ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2005).

²⁴ Amīn Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus* (Jakarta: Harvarindo, 2008).

²⁵ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Cet. 2 (Jakarta: Forum Salabat, 2008).

Gunarto Suhardi dalam bukunya yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, dalam buku ini diterangkan bahwa hubungan kerja dalam *outsourcing* merupakan upaya untuk menyasati hukum, baik itu sebelum lahirnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun sesudahnya. Meskipun Undang-Undang secara implisit tidak inembenarkan hubungan kerja seperti itu untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus dan hanya dibenarkan untuk pekerjaan tertentu serta dengan jangka waktu yang tidak lebih lama dari yang ditentukan Undang-Undang. Akan tetapi masih dapat disiasati dengan berbagai cara penetapan *job description* dan jangka waktu yang diputus-putus serta dengan penggantian nama perusahaan *Outsourcing*. Selain itu dalam buku ini juga dibahas tentang pengertian *outsourcing*, ketentuan perundangan, produktivitas tenaga kerja, dan pandangan pengusaha tentang *outsourcing*, dan lembaga penyelesai perselisihan perburuhan.²⁶

Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, pada bab IV, diterangkan bahwa perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh yang dapat merekrut pekerja secara langsung untuk kemudian dipekerjakan pada perusahaan lain dengan tanggungjawab tetap pada Perusahaan *Outsourcing* dengan pemberian upah, kesejahteraan, pesangon dan sebagainya. Akan tetapi dengan satu syarat bahwa perusahaan tersebut berbadan hukum dan

²⁶ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Cet. 1 (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006).

ada izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.²⁷

Ridwan dalam bukunya yang berjudul *Fiqih Perburuhan* pada bab 3 di sebutkan, bahwa buruh khusus mendapat upah dengan cara menyerahkan dirinya untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu. Apabila pihak penyewa membatalkan kontraknya, maka ia berhak untuk mendapatkan bayaran penuh, kecuali pembatalan tersebut ada alasan-alasan yang tidak dibenarkan oleh syara', akan tetapi kalau pembatalan tersebut berdasarkan pada alasan-alasan yang dibenarkan oleh syara' maka ia mendapat upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.²⁸

Setelah penulis melakukan penelusuran literatur, sepengetahuan penulis belum terdapat skripsi atau tulisan yang membahas tentang *Outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Hukum Islam.

F. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang dipakai untuk mencapai suatu tujuan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah *Library research*, yaitu suatu penelitian yang didasarkan pada penelusuran dan penelaahan bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, jurnal, surat kabar, atau berbagai karya

²⁷ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet 1 (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).

²⁸ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Cet 1 (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007).

ilmiah lainnya.²⁹ Oleh karena itu sumber data penelitian ini mengacu pada data-data kualitatif yang bersumber pada sumber buku-buku, kitab teks yang berhubungan dengan hubungan kerja dalam kerjasama ekonomi dan konsep *ijarah*.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan *yuridis-normatif*. Yang dimaksud dengan yuridis normatif atau disebut juga sebagai penelitian hukum doktriner, yakni penelitian yang dilakukan untuk menemukan aturan hukum atau prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.³⁰

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode dokumentasi, yaitu cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, makalah dan lain-lain,³¹ yang relevan dengan penelitian. Metode ini digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data yang kemudian penulis analisis untuk selanjutnya memilah dan memilih data-data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4. Sumber Data

Secara garis besar dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan dua sumber data. Adapun kedua sumber data yang dimaksud adalah:

²⁹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Reaserch* (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm 10.

³⁰ Peter Mahmūd Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 35.

³¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. 9 (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 202.

a. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh penyelidik untuk tujuan khusus.³² Dapat pula diartikan bahwa data primer yaitu data pokok yang tertulis atau tercatat, yang digunakan sebagai bukti atau keterangan sah. Data primer yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

- 1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep. 220/Men/X/2004 Tahun 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

b. Sumber data skunder.

Sumber data sekunder adalah data-data yang secara tidak langsung sebagai referensi pokok yang berhubungan dengan pembahasan skripsi,

³² Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Teknik* (Bandung: Tarsito, 1982), hlm. 163.

namun dapat dijadikan sumber data.³³ Beberapa sumber data skunder skripsi ini adalah:

- 1) Ayat-ayat al-Qur'an dan hadis yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam kerjasama ekonomi, di samping itu juga data-data literatur fiqh yang berhubungan dengan konsep *ijārah*.
- 2) *Situs Internet* yang berkaitan dengan *outsourcing*.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode *content analysis*, atau sering disebut sebagai analisis isi atau kajian isi, yaitu teknik yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha menemukan karakteristik pesan yang dilakukan secara obyektif dan sistematis.³⁴ Dengan metode ini akan diperoleh suatu isi pesan pengarang/penulis kitab secara obyektif, sistematis, dan relevan secara sosiologis. Metode ini juga digunakan untuk menganalisis substansi pemikiran para ulama fikih dengan menganalisis kerangka paradigmatis dan konsep-konsep dasarnya, untuk kemudian ditarik pada konsep kekinian.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan kerangka dari skripsi yang menyajikan petunjuk mengenai permasalahan yang akan dibahas. Untuk memudahkan penyusunan skripsi, maka penyusun membuat sistematika pembahasan sebagai berikut:

³³ *Ibid.*

³⁴ Sujono dan 'Abdurahman, *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 13-14.

Bab Pertama merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua membahas tentang konsep hukum perburuhan dalam Islam, adapun sub pembahasan dalam bab ini meliputi pengertian dan dasar hukum *ijārah*, syarat dan rukun *ijārah*, macam-macam *ijārah*, berakhirnya akad *ijārah*, perjanjian kerja dalam akad *ijārah*, hak dan kewajiban buruh dan majikan, elemen pokok dalam perjanjian kerja, etika buruh dan majikan, serta tanggungjawab pemerintah terhadap masalah ketenagakerjaan.

Bab Ketiga membahas tentang ketentuan umum *outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang meliputi, pengertian tentang *outsourcing* dan dasar hukumnya, jenis pekerjaan yang dapat di-*outsource*, perjanjian kerja dalam *outsourcing*, syarat sahnya perjanjian kerja, bentuk dan jangka waktu perjanjian kerja, berakhirnya perjanjian kerja dalam *outsourcing*, hubungan hukum pekerja/buruh *outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing*, dan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, pengaruh legalisasi *outsourcing* dalam ketenagakerjaan.

Bab keempat merupakan bab analisis, analisis akan dibagi menjadi dua bagian, yaitu analisis hukum Islam terhadap ketentuan *outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan analisis hukum Islam terhadap pengaruh legalisasi *outsourcing* dalam ketenagakerjaan.

Bab kelima adalah penutup yang meliputi kesimpulan, dan saran-saran.

BAB II

KONSEP HUKUM PERBURUHAN DALAM ISLAM

A. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah*

1. Pengertian Ijarah

Kata *ijārah* berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan (*iwad*).¹ *ijārah* juga diartikan sebagai upah atas pekerjaan.² Menurut terminologi fiqh, ulama fiqh (*fuqaha*) memberikan batasan terminologi yang berbeda-beda redaksinya, namun mengarah pada substansi yang sama. Beberapa definisi akad *ijārah* tersebut antara lain:

Menurut Hanāfiyah *ijārah* adalah:

عَقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ مَنَفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجِرَةِ بِعَوَضٍ³
“Akad untuk membolehkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.

Menurut Syafi'iyah :

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مَبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ
مَعْلُومٍ⁴

“Akad kemanfaatan atas sesuatu yang dibolehkan mengandung maksud tertentu, diketahui dengan jelas, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.

¹ Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid 3 (Bairūt: Dār al-Fikr, 1992), hlm. 198.

² Abdurrahman al-Jazirī, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazābih al-Arba'ah*, Juz 3 (Mesir: Maktabah Tijāriyah al-Kubrā, t.t), hlm. 94.

³ *Ibid.*

⁴ Wahbah az-Zuhailī, *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, Juz 4 (Bairūt: Dār al-Fikr, t.t), hlm. 732.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Akad *ijārah* sebagai salah satu bentuk kerjasama dalam hal penukaran manfaat, mempunyai sandaran hukum yang kuat, ulama fiqh sepakat bahwa *ijārah* disyariatkan dalam Islam, kecuali Abū Bakar al-'Aṣim, ismā'il ibn 'Aliyah, Hasan al-Bisrī, al-qāsyāni, an-Nahrawānī, dan Ibn Kaisān, golongan ini tidak menyepakatinya. Mereka beralasan bahwa *ijārah* adalah jual beli kemanfaatan, sedangkan kemanfaatan adalah sesuatu yang abstrak, dan sesuatu yang abstrak tidak bisa dikategorikan sebagai jual beli.⁹

Sementara jumhur ulama yang membolehkan akad *ijārah*, berdasarkan pada dalil al-Qur'an, as-Sunnah, dan Ijma.

a. Al-Qur'an

Surat al-Baqarah ayat 233:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْعُرُوفِ

Artinya: " Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut".¹⁰

Dalam ayat ini dijelaskan tentang kebolehan memperkerjakan orang lain dan supaya memberikan pembayaran yang patut yaitu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

⁹ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, hlm. 730.

¹⁰ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 37.

Surat al-Qaṣaṣ ayat 26-27:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحَدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حَبِيبٌ^ط فَإِنْ أتممتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ^ط
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".¹¹

Pesan yang ingin disampaikan dalam kalimat *ista'jarta al-qawiyu al-amīn* dalam surat al-qaṣaṣ ayat 26-27 adalah agar mengambil pekerja yang dapat dipercaya, agar bisa menjalankan tanggungjawab yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja dengan baik.

Surat at-Talāq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَضَعْنَ أَجُورَهُنَّ^ط

Artinya: "Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya".¹²

¹¹ Ibid., hlm. 388.

¹² Ibid., hlm. 559.

Kalimat *ujūrahunna* dalam ayat diatas merupakan perintah agar majikan membayar upah kepada pekerja yang dipekerjakannya.

b. As-sunnah

Dasar hukum yang kedua yang digunakan jumbuhur ulama adalah as-sunnah. Ada beberapa hadis yang dijadikan dasar disyari'atkannya *ijārah*, diantaranya:

Sabda Nabi S.A.W:

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ مَعْمَرٍ عَنِ الزُّهْرِيِّ عَنْ عُرْوَةَ بْنِ الزُّبَيْرِ عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ ثُمَّ مِنْ عَبْدِ بْنِ عَبْدِ بْنِ هَادِيَا خَرَيْتَا الْمَاهِرُ بِالْهَدَايَةِ قَدْ غَمَسَ يَمِينَ حِلْفٍ فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَائِلٍ وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ فَأَمَنَاهُ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاِحِلَتَيْهِمَا وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ فَأَتَاهُمَا بِرَاِحِلَتَيْهِمَا.... (رواه البخارى)¹³

Artinya: " Mewartakan Ibrāhīm bin mūsā, Hisyām dari ma'mar dari az-Zuhri dari Urwah bin Zubair dari 'Aisyah r.a. Nabi saw dan Abū Bakar pernah memperkerjakan seorang laki-laki Bani ad-Dail kemudian dari Abd bin 'Aai untuk dijadikan petunjuk jalan yang khirit, artinya yang sangat mahir dalam bidang penunjuk jalan yang telah mengikat perjanjian dengan sumpah dalam keluarga al-'As bin Wā'il, sedang Dia adalah pemeluk agama kafir Quraisy, maka kalian berdua mempercayainya, lalu menyerahkan dua kendaraan unta kepada seorang laki-laki itu dan diijārahkan menjemput di Gua Šur sesudah tiga malam, maka ia pun datang menjemputnya dengan membawa dua kendaraan" (H.R. Al-Bukhārī).¹⁴

¹³Al-Imārī Abī'Abdillah Muhammad ibn Ismā'īl ibn Ibrāhīm ibn al-Mugīrah ibn Bardizbah al-Bukhārī al-Ju'fī, *Šahīh al-Bukhārī*, Juz 3 (Bairūt: Dar al-Fikr, t.t), hlm. 48.

¹⁴ Ahmad Sunarto, et.al., *Terjemah Šahīh Bukhārī*, Jilid 3 (Semarang: CV. Asy-Syifa', 1993), hlm. 203.

Hadis ini menjelaskan bahwa kata *wasta'jara* berasal dari kata *ista'jara* yang artinya menyewakan, kata tersebut menandakan bahwa *ijārah* telah dipraktikkan pada zaman Nabi dan Sahabat. Pada masa ini Nabi dan Sahabat Abū Bakar melakukan akad dengan Bani ad-Dail untuk menjadikan mereka sebagai penunjuk jalan dengan memberikan upah, dan menyewa orang selain yang beragama Islam (non muslim) adalah diperbolehkan, jadi yang terpenting disini adalah saling mempercayai sesuai dengan perjanjian yang telah diakadkan.

Sabda Nabi S.A.W:

حَدَّثَنَا سُؤَيْدُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَلِيمٍ عَنِ اسْمَعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصَمَهُ خَصَمْتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رواه

ابن ماجه)¹⁵

Artinya: "Mewartakan kepada kami Suwaid bin Sāid kepada kami Yahyā bin Salīm dari Ismā'īl bin umayyah dari Sa'īd bin Abū Sa'ād al-Magburī, dari Abū Hurairah, Dia berkata: Rasulullah S.A.W. bersabda: ada tiga golongan yang aku jadikan musuh mereka pada hari kiamat. Sedangkan siapa yang aku jadikan musuhnya, pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat; 1. seorang yang memberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. 2. seseorang yang menjual orang yang merdeka dan dia makan hartanya. 3. seseorang yang memperkerjakan seorang buruh dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya". (H.R. Ibnu Majah).¹⁶

¹⁵ Al-Ḥafīz Abū Abdillāh Muhammad ibn Yazīd ibn Mājah ar-Rabī' al-Qazwainī, *Sunan ibnu Mājah*, Juz 2 (Bairūt: Dār al-Fikr, 1995), hlm.19.

¹⁶ Abdullah Sonhaji, et.al., *Tarjamah Sunan Ibnu Mājah*, Jilid 3 (Semarang: CV. asy-Syifa', 1993), hlm. 249-250.

Hadis diatas menjelaskan bahwa Allah akan melaknat orang pada hari kiamat apabila di dunia senang menzalimi orang lain, yaitu diantaranya majikan yang tidak membayar upah pekerja setelah melakukan pekerjaan dan hak-hak lainnya tidak diberikan.

Sabda Nabi S.A.W:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن

ماجه)¹⁷

Artinya: "Meriwayatkan kepada kami al-'Abbās bin al-Walīd ad-Dimsyaqī, wahab bin Sa'īd bin'atiyyah as-Salamī, 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya dari 'Abdullāh bin'Umar berkata, barsabda Rasūlillah S.a.w: "berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum keringatnya kering". (H.R. Ibnu Mājah).¹⁸

Hadis diatas memerintahkan kepada umatnya yaitu (majikan) yang memperkerjakan pekerja atau buruh supaya menyegerakan pemberian upahnya sesuai dengan akad yang disepakati atau dengan kata lain sesuai dengan waktu pemberian upah yang diperjanjikan. Seorang majikan dilarang menunda-nunda pembayaran upah, karena upah merupakan hak dasar untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

¹⁷ Al-Ḥafīz Abū 'Abdillāh Muhammad ibn Yazīd ibn Mājah ar-Rabī' al-Qazwainī, *Sunan ibnu Mājah*, hlm. 20.

¹⁸ Abdullah Sonhaji, et.al., *Tarjamah Sunan Ibnu Mājah*, hlm. 250.

Sabda Nabi S.A.W:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا ابْنُ طَاوُسٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ احْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ (رواه البخارى)¹⁹

Artinya: " Mewartakan kepada Mūsa bin Ismā'īl, menceritakan kepada kami Wuhaib, menyampaikan kepada kami Ibnu Tāwus dari ayahnya dari Ibnu 'Abbās r.a., ia berkata; Beliau Nabi pernah berbekam dan memberi upah kepada tukang bekam". (H.R. al-Bukhārī).²⁰

Hadis tersebut diatas menerangkan bahwa Nabi pernah menyuruh orang untuk membekam dan memberikan upah kepadanya. Inilah salah satu dasar bahwa praktek *ijārah* dipraktikkan oleh Nabi S.A.W. dan menandakan bahwa *ijārah* diperbolehkan.

c. Ijma

Dasar hukum lain dari *ijārah* adalah adanya ijma dari umat Islam mulai dari zaman sahabat dengan mendasarkan pada argumentasi rasional bahwa kebutuhan akan jasa/manfaat bagi manusia adalah sama dengan kebutuhan atas barang yang bersifat material atau dapat dilihat. Kalau sekiranya akad atas benda itu dibolehkan, maka akad atas manfaat/jasa juga hukumnya boleh.²¹

Dengan mendasarkan pada beberapa ayat al-Qur'an di atas, hadis Nabi dan ijma sahabat, maka akad *ijārah* sebagai model transaksi

¹⁹ Al-Imām Abī 'Abdīllah Muhammad ibn Ismā'īl ibn Ibrāhīm ibn al-Mugīrah ibn Bardīzbah al-Bukhārī al-Ju'fī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, hlm. 54.

²⁰ Ahmad Sunarto, et.al., *Terjemah Ṣaḥīḥ Bukhārī*, hlm. 304.

²¹ Wahbah az-Zuhāifī, *al-Fiqh al-Islāmī wa' Adillatuh*, hlm. 731.

penukaran manfaat mempunyai sandaran normatif yang kuat. Untuk itu akad *ijārah* boleh dilakukan dalam transaksi ekonomi.

B. Syarat dan Rukun *Ijārah*

Syarat dan rukun merupakan dua hal yang harus ada dalam sebuah akad. Jika tidak terpenuhi salah satu syarat atau rukun dari suatu akad maka akan menjadikan akad itu batal. Menurut ulama Hanafiyah rukun *ijārah* ada dua yaitu: *ijāb* dan *qabūl*, antara lain dengan menggunakan kalimat *al-ijārah*, *al-ista'jār*, *al-iktirā* dan *al-ikrā*. sedangkan menurut jumhur ulama rukun *ijārah* ada empat yaitu; 1) adanya dua orang yang berakad (*mu'jir dan musta'jir*), 2) sighat (*ijāb dan qabūl*), 3) upah (*ujrah*), 4) nilai manfaat (*manfa'at*).²²

Adapun perincian rukun *ijārah* adalah sebagai berikut:

1. Adanya *mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah orang atau menyewakan, dan menerima upah untuk melakukan sesuatu dan menyewa sesuatu, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang memberikan upah.²³

Dilihat dari subyek akad *ijārah*, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* sebagai pihak yang akan melaksanakan transaksi hukum, maka keduanya dipersyaratkan sebagai berikut:

- a. Telah baligh dan berakal sempurna (menurut mazhab Syafi'i dan Hambali).²⁴ Apabila orang itu belum atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila, kemudian menyewakan hartanya atau diri mereka sebagai

²² *Ibid.*, hlm. 731.

²³ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* (PT. RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 117.

²⁴ *Ibid.*, hlm.735.

buruh maka *ijārahnya* tidak sah.²⁵ Berbeda dengan mazhab Hanafi dan Maliki yang berpendapat bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh tetapi anak yang telah mumayyizpun boleh melakukan akad *ijārah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya.²⁶

Dengan demikian syarat yang melekat pada keduanya sebagai subyek hukum adalah faktor kecakapan melakukan tindakan hukum.²⁷

Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisā' ayat 5 yang berbunyi:

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا
وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَّعْرُوفًا

Artinya: "Dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan, berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik".²⁸

- b. Akad *ijārah* dilakukan atas dasar kerelaan dari kedua belah pihak dan saling meridhai.²⁹ Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisā' ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا

²⁵ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Cet.1 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 231.

²⁶ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islāmi wa Adillatuh*, hlm. 734.

²⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 52.

²⁸ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 77.

²⁹ 'Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, hlm. 100.

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu".³⁰

Dalam ayat ini Allah memerintahkan untuk melakukan perniagaan dengan jalan saling rida. Apabila dikaitkan dengan akad *ijārah* hendaknya dilakukan atas dasar adanya kerelaan dari kedua belah pihak yang bertransaksi.

2. *Ijāb Qabūl*.

Dalam sebuah transaksi yang paling prinsip sebenarnya adalah kerelaan (*ridha*) dari kedua belah pihak, sebagai artikulasi dari prinsip al-Qur'an, yakni tidak merugikan dan dirugikan. Akan tetapi karena kerelaan merupakan sesuatu yang abstrak dan tersembunyi didalam hati maka perlu diwujudkan dalam bentuk sighat (*ijāb qabūl*) agar tidak terjadi kesalahfahaman.³¹

Ijāb merupakan ungkapan menyewakan dan *qabūl* merupakan persetujuan terhadap sewa menyewa.³² Prinsip dasar *ijāb qabūl* adalah pernyataan kerelaan kedua belah pihak untuk melakukan akad, baik dinyatakan secara lisan maupun tulisan. *Ijāb qabūl* dalam sebuah transaksi termasuk sewa menyewa merupakan perlambang dari pernyataan persetujuan para pihak yang terlibat dalam transaksi. Prinsip dasar *ijāb qabūl* dinyatakan dalam al-Qur'an surat An-Nisā' ayat 29.

³⁰ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 83.

³¹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh* (Yogyakarta) LKiS, 2008), hlm. 135.

³² 'Abdul 'Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 2, Cet. 1 (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996), hlm.660.

3. Upah (*Ujrah*)

Upah ditentukan berdasarkan kesepakatan dan kerelaan dua belah pihak yaitu *mu'jir dan musta'jir*, baik baik jumlah maupun cara pembayarannya.³³

4. Nilai Manfaat dari objek *ijārah* harus diketahui secara sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya persengketaan.³⁴

Adapun syarat-syarat *ijārah* adalah sebagai berikut:

1. Adanya kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan akad *ijārah*.³⁵

kerelaan dari kedua belah pihak yang melakukan akad *ijārah* merupakan indikator bahwa mereka melakukan akad tersebut tidak dalam tekanan dan mempunyai kebebasan dalam melakukan tindakan hukum. Jika salah satu dari keduanya dipaksa untuk melakukan penyewaan, maka akadnya tidak sah.

2. Mengetahu secara sempurna manfaat sesuatu yang diakadkan sehingga dapat mencegah terjadinya persengketaan. Pengetahuan tersebut dapat diperoleh dengan beberapa hal; *pertama* dengan melihat benda yang ingin disewa atau dengan mendeskripsikannya. *Kedua* dengan menjelaskan masa penyewaan. Seperti penyewaan dalam waktu sebulan atau setahun. *Ketiga* dengan menjelaskan pekerjaan yang diinginkan.³⁶ Ketiga hal tersebut diatas dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis sehingga mempunyai kekuatan hukum yang jelas.

³³ Muhammad Ismā'īl Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 130.

³⁴ Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid 3, hlm. 200.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*

3. Barang/pekerjaan yang diadakan bisa diambil manfaatnya secara sempurna dan secara syar'i.³⁷ Untuk itu menyewakan rumah untuk sesuatu yang melanggar syar'i adalah dilarang sehingga bila terjadi akad, maka akad tersebut menjadi batal. Contohnya menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi.³⁸ Demikian juga tidak sah akad sewa menyewa terhadap pekerjaan yang dilarang oleh agama seperti untuk tujuan maksiat.³⁹ Sedangkan dalam kaidah fiqh dinyatakan "sewa n menyewa dalam masalah maksiat tidak boleh".
4. Objek *ijārah* itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung serta tidak bercacat. Oleh sebab itu ulama fiqh sepakat mengatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak bisa diserahkan dan dimanfaatkan secara langsung oleh penyewa. Misalnya apabila seseorang menyewa rumah maka rumah itu bisa langsung dimanfaatkan oleh penyewa, apabila rumah itu masih berada ditangan orang lain maka akad *ijārah* hanya berlaku sejak rumah itu bisa diterima dan ditempati oleh penyewa kedua.⁴⁰
Demikian juga tidak boleh menyewakan binatang yang lepas yang tidak bisa diserahkan,⁴¹ atau menyewakan tanah yang tidak bisa ditanami karena tidak adanya manfaat yang menjadi objek akad.⁴²
5. Manfaat yang diadakan bukan sesuatu yang wajib.⁴³ Misalnya menyewa orang untuk melaksanakan salat untuk diri penyewa, dan menyewa orang

³⁷ *Ibid.*

³⁸ M. 'Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, hlm. 233.

³⁹ 'Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, hlm. 100.

⁴⁰ 'Abdul 'Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, hlm. 661.

⁴¹ 'Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, hlm. 100

⁴² Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid 3, hlm. 201.

yang belum naik haji untuk menggantikan haji penyewa. Ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa sewa menyewa seperti ini tidak sah karena salat dan haji merupakan kewajiban bagi orang-orang yang disewa.⁴⁴

6. Imbalan/upah haruslah diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak,⁴⁵ upah ditetapkan dengan mendasarkan pada prinsip pemerataan kepada semua mahluk, yaitu tidak menganiaya dan dianiaya, hal ini tercantum dalam surat al-Baqarah ayat 279 yang berbunyi:

كَذَابٍ ءَالٍ فِرْعَوْنَ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ۚ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا ۖ فَآخَذَهُمُ اللَّهُ
بِذُنُوبِهِمْ ۗ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "(Keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir'aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. dan Allah sangat keras siksa-Nya.⁴⁶

Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti mereka tidak dibayar secara adil atau bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tidak mereka peroleh. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan berarti mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah para pekerja melebihi kemampuan mereka.

⁴³ 'Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, hlm. 100

⁴⁴ Abdul 'Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, hlm.661.

⁴⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'āmalah* (Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 118.

⁴⁶ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 47.

Pekerja memperoleh upah sesuai dengan sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan juga harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dan tidak ada pihak yang dirugikan.⁴⁷

C. Macam-Macam *Ijārah* dan Berakhirnya *Ijārah*

Akad *ijārah* dilihat dari objeknya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. *Ijārah* yang bersifat manfaat, seperti akad sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian dan sebagainya. Islam membolehkan menjalankan akad sewa menyewa manfaat terhadap perkara yang sifatnya mubah, sedangkan sewa menyewa manfaat terhadap perkara yang diharamkan para ulama sepakat tidak membolehkannya, seperti mengambil upah atas pemanfaatan mayat dan darah.⁴⁸
2. *Ijārah* yang bersifat pekerjaan adalah akad untuk memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diketahui, seperti buruh bangunan, tukang jahit, dan tukang sepatu.⁴⁹ Dalam kajian penelitian ini penulis lebih menitikberatkan pada *ijārah* yang bersifat pekerjaan, khususnya yang berhubungan dengan masalah perburuhan dan hubungan hukum antara buruh dan majikan.

⁴⁷ Afzalur-rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, Terj. Soeroyo dan Nastangin (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 362-365.

⁴⁸ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islāmi wa Adillatuh*, hlm. 759.

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 766.

Macam-Macam Buruh:

- I. Buruh khusus (*khās*) yaitu pekerja/buruh yang diupah untuk bekerja selama jangka waktu tertentu. Apabila masanya tidak diketahui maka pengupahan tidak sah. Masing-masing dari pekerja dan majikan boleh membatalkan kontrak kapan saja dia menghendaki. Apabila pekerja telah menyerahkan dirinya kepada pengupah selama waktu tertentu maka pekerja tidak berhak mendapatkan selain upah yang wajar atas waktu yang didalamnya dia telah bekerja.⁵⁰ Selama masa yang disepakati dalam akad pekerja khusus tidak boleh bekerja untuk selain pengupah. Apabila dia bekerja untuk selain pengupah selama masa ini maka upahnya dikurangi sesuai dengan kadar pekerjaannya.

Pekerja khusus berhak mendapatkan upah setelah ia melakukan pekerjaan yang untuknya dia diupah, dan tetap berhak mendapatkan upah penuh meskipun pengupah membatalkan pengupahan sebelum masa yang disepakati dalam akad habis, selama tidak ada uzur yang mengharuskan pembatalannya, misalnya pekerja tidak mampu bekerja atau terserang penyakit yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Apabila ada uzur seperti cacat dan ketidakmampuan, lalu pengupah membatalkan pengupahan maka pekerja tidak mendapatkan selain atas waktu yang didalamnya ia bekerja, pengupah tidak wajib membayarkan upah

⁵⁰ Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, hlm. 708.

penuh.⁵¹ Dalam hal buruh khas tidak ada risiko pekerjaan untuk menanggungnya.⁵²

2. Pekerja Umum (*musytarik*) adalah orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang dan mereka semuanya memiliki bagian yang sama dalam mengambil manfaat darinya, seperti tukang celup, tukang jahit, tukang besi, tukang kayu dan tukang setrika. Orang yang mengupahnya tidak boleh menghalanginya untuk bekerja pada orang lain, dan ia tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah mengerjakan pekerjaannya.⁵³

Buruh umum kalau melakukan kesalahan atas pekerjaannya, maka konsep pertanggungjawabannya kemungkinan ada tiga hal. *Pertama*, kalau kerusakan itu terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukan sendiri maka ia wajib menggantinya/menanggung risikonya. *Kedua*, kalau kerusakan itu akibat sesuatu yang berada diluar dirinya, seperti kebakaran, atau banjir maka tidak ada kewajiban menanggungnya. *Ketiga*, kalau kerusakan itu karena hal lain diluar dirinya, seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abī Yusūf Muhammad dari mazhab Maliki wajib menanggung risiko sedangkan menurut Abū Hanifah dan Ibn Hazm, buruh umum tidak wajib mengganti barang yang rusak apabila kerusakan itu bukanlah faktor human eror yang disengaja. Dalam pandangan Ahmad ibn Hambal tidak wajib menanggung risiko seorang pekerja yang merusak barang jika tidak ada unsur kelalaian kerja.⁵⁴

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 708-709.

⁵² Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 58.

⁵³ Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, hlm. 709.

⁵⁴ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, hlm. 58-59.

Berakhirnya Akad *Ijārah*

Penyewaan adalah akad yang mengikat, kedua belah pihak tidak berhak membatalkannya karena ia adalah akad tukar menukar, kecuali apabila ada sesuatu yang mengharuskan pembatalan. Akad *ijārah* akan berakhir bila terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.⁵⁵
Kerusakan barang bukan dari si pemilik, namun berasal dari kelalaian penyewa dalam menggunakan barang.
2. Rusaknya barang sewaan yang ditentukan, seperti rumah yang ditentukan atau barang yang ditentukan.⁵⁶
3. Rusaknya sesuatu yang diupahkan. Seperti kain yang diupahkan untuk dijahit karena apa yang diakadkan tidak mungkin ditunaikan setelah kerusakannya.⁵⁷
4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah disepakati, dan selesainya pekerjaan.⁵⁸ Apabila yang disewakan itu rumah maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqih.⁵⁹
5. Adanya uzur, adanya suatu halangan yang menyebabkan tidak dapat terlaksananya perjanjian sebagaimana mestinya. Ulama berbeda pendapat dalam penentuan uzur ini. Menurut ulama mazhab Hanafi wafatnya salah seorang yang berakad menyebabkan batalnya akad *ijārah*, karena akad *ijārah*

⁵⁵ Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'āmalah*, hlm. 122.

⁵⁶ Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, hlm. 210.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'āmalah*, hlm. 122.

⁵⁹ Abdul 'Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, hlm.663.

menurut mereka tidak bisa diwariskan. Akan tetapi menurut jumbuh ulama, akad *ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad karena manfaat, menurut mereka bisa diwariskan dan *ijārah* yang sama dengan jual beli yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.

6. Pembatalan akad menurut ulama mazhab Hanafi yaitu apabila ada uzur dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait hutang yang banyak, juga karena salah satu pihak jatuh pailit dan berpindah tempatnya penyewa. maka akad *ijārah* menjadi batal. Akan tetapi menurut jumbuh ulama, uzur yang bisa membatalkan akad *ijārah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang, seperti kebakaran dan dilanda banjir.⁶⁰

D. Perjanjian Kerja dalam Akad *Ijārah*

1. Hak dan Kewajiban Buruh-Majikan

Perjanjian dalam hukum Islam disebut akad. Kata akad berasal dari kata *al-'aqad* yang berarti mengikat, menyambung, atau menghubungkan (*ar-rabt*), menurut Syamsul Anwar akad adalah pertemuan *ijāb* dan *qabūl* sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya.⁶¹ Tujuan akad adalah maksud bersama yang dituju dan hendak diwujudkan oleh para pihak melalui pembuatan akad. Tujuan yang hendak diwujudkan dalam akad *ijārah* ialah melakukan pekerjaan yaitu pemindahan hak milik atas manfaat dengan imbalan.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fiqih Mu'āmalat* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 68.

Tercapainya tujuan akad tercermin pada terciptanya akibat hukum. Bila maksud para pihak dalam akad *ijārah* adalah pemindahan milik atas manfaat dengan imbalan yang diberikan oleh majikan, maka terjadinya perpindahan milik tersebut merupakan akibat hukum akad sewa menyewa. Akibat hukum ini disebut dengan hukum akad.

Untuk merealisasikan hukum akad maka para pihak memikul beberapa kewajiban yang sekaligus merupakan hak pihak lain, misalnya dalam akad *ijārah* pekerja berkewajiban memberikan jasanya untuk bekerja yang merupakan hak majikan, dan majikan berkewajiban memberikan upah yang merupakan hak pekerja.⁶²

Hak dan kewajiban merupakan dua sisi yang saling timbal balik dalam suatu transaksi, hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak yang lain, begitu juga sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain, keduanya saling berhadapan dan diakui dalam hukum Islam. Secara umum pengertian hak adalah sesuatu yang harus kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan/laksanakan.⁶³

Bila suatu akad yang dibuat oleh para pihak telah memenuhi rukun dan syaratnya, maka akad tersebut mengikat untuk dipenuhi dan para pihak wajib melaksanakan prestasi yang timbul darinya.⁶⁴ Kewajiban memenuhi akad ini mendapat penegasan kuat baik didalam ayat-ayat al-qur'an, hadis Nabi SAW maupun dalam kaidah fiqih dan qaul ulama.

⁶² *Ibid.*, hlm. 69-70.

⁶³ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm.37.

⁶⁴ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, hlm. 313.

Ulama fikih telah sepakat bahwa sumber/sebab hak adalah *syara'*, namun adakalanya *syara'* menetapkan hak-hak itu secara langsung tanpa sebab, contohnya perintah melaksanakan berbagai ibadah, dan ada kalanya melalui sebab misalnya sebuah perkawinan yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban diantaranya. Ulama fikih menetapkan bahwa yang dimaksud dengan sebab dan penyebab disini adalah sebab-sebab langsung yang berasal dari *syara'* atau diakui oleh *syara'*, atas dasar itu menurut ulama fikih sumber hak ada 5 (lima):

- a. *Syara'*, seperti berbagai ibadah yang diperintahkan.
- b. Akad, seperti akad jual beli, hibah dan wakaf dalam pemindahan hak milik.
- c. Kehendak pribadi, seperti nazar/janji.
- d. Perbuatan yang bermanfaat seperti melunasi hutang orang lain.
- e. Perbuatan yang menimbulkan mudarat bagi orang lain seperti mewajibkan seseorang membayar ganti rugi akibat kelalaian menggunakan milik seseorang.⁶⁵

Sebagai konsekuensi logis dari adanya hak, maka akan lahir dua hal yaitu perlindungan dan penggunaan hak. Perlindungan hak dalam Islam merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Untuk menjamin terpenuhinya hak, diperlukan kekuasaan untuk melindungi dan menjamin ditunaikannya hak. Sedangkan dalam hal penggunaan hak, prinsipnya Islam

⁶⁵ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, hlm. 74.

memberikan kebebasan bagi setiap pemilik harta sepanjang tidak mengganggu kepentingan orang lain.

Sedangkan pemahaman kewajiban dalam pengertian akibat hukum dari suatu akad yang biasa diistilahkan sebagai *iltizam*, merupakan keharusan pihak lain untuk berbuat, memberi sesuatu, melakukan sesuatu perbuatan atau tidak berbuat sesuatu.⁶⁶

Relasi yang harmoni antara buruh dan majikan akan tercipta manakala kedua belah pihak memegang komitmen hak dan kewajiban mereka secara konsekuen sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian. Dalam Islam memenuhi janji adalah wajib hukumnya sebaliknya mengingkari janji adalah khianat dan khianat bagian dari perilaku orang munafik yang harus dihindari.

Kewajiban untuk memenuhi janji disebutkan dalam al-qur'an surat al-Isrā' ayat 34 yang berbunyi:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَتْ مَسْئُولًا

Artinya: "Dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawaban jawabnya."⁶⁷

Tentang hak dan kewajiban antara buruh dan majikan berkaitan dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing secara jelas dapat dilihat dalam hadis Rasulullah SAW sebagai berikut:

عَنْ نَافِعٍ عَنِ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُتِبَ رَاعٍ وَكُتِبَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ

⁶⁶ *Ibid.*, hlm. 78.

⁶⁷ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 285.

رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ
 إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه المسلم)⁶⁸

Artinya: "Dari Nafi ibn Umar dari Nabi SAW sesungguhnya beliau bersabda: setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. Seorang amir adalah Pemimpin masyarakat dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban kepemimpinannya. Seorang perempuan (istri) adalah pemimpin di rumah suami dan anak-anaknya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang budak (pembantu) adalah pemimpin/bertanggungjawab atas harta majikannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan ingatlah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya.

Hadis ini menggambarkan relasi manusia sesuai dengan kedudukannya masing-masing dan harus bertanggungjawab terhadap wilayah yang menjadi tanggungjawabnya. Kesadaran melaksanakan tanggungjawab merupakan bagian dari kesadaran akan amanat yang diembannya. Jika kesadaran seperti ini melekat pada setiap individu yang berada dalam sistem relasi ini, maka akan melahirkan pola relasi yang harmoni, karena memelihara sistem jalinan yang bertanggungjawab merupakan bagian dari tanggungjawab spiritual sebagai implementasi perintah agama.

Berkaitan dengan tanggungjawab kerja dalam relasi buruh dan majikan, dalam Islam seorang buruh mempunyai hak sebagai berikut:

⁶⁸ Imām Abī Zakaria Yahyā ibn Syarif an-Nawawī, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Jilid 6 (Bairūt: Dār al-Fikr, tt), hlm. 168.

- a. Hak mengembangkan kompetensinya;
- b. Hak mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya;
- c. Hak mendapatkan keselamatan, kesehatan, dan perlindungan;
- d. Hak mendapatkan waktu istirahat;
- e. Hak mendapatkan penghidupan yang layak;
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota serikat buruh;
- g. Hak melakukan mogok kerja.⁶⁹

Itulah hak para pekerja/buruh dalam konsepsi Islam yang harus diberikan oleh para majikan, akan tetapi hak para pekerja/buruh tersebut tentunya baru bisa diberikan jika mereka sudah melaksanakan kewajibannya secara baik dan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati.

Adapun kewajiban-kewajiban buruh adalah:

- 1) Bertanggungjawab penuh atas pekerjaan sesuai dengan kontrak kerjanya.⁷⁰ Seorang buruh wajib melaksanakan tugas sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati bersama, sebab hal itu merupakan bagian dari amanat yang harus dilaksanakan.

- 2) Disiplin dalam Kerja⁷¹

Seorang buruh harus bersikap disiplin, tidak sembrono, dan harus memanfaatkan waktu secara efektif. Bagi seorang muslim sikap disiplin merupakan bagian dari tanggungjawab agama.

⁶⁹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, hlm. 150-158.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 159.

⁷¹ *Ibid.*, hlm.160.

2. Elemen Pokok dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan upaya untuk menentukan apa yang menjadi maksud bersama para pihak. Hal ini terjadi karena perjanjian itu tidak lain dari kesepakatan para pihak yang terlibat didalamnya, bukan kehendak salah satu pihak yang tidak bertemu dengan kehendak pihak lain. Ini sejalan dengan kaidah hukum Islam yang berbunyi "pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji".⁷² Janji ini mengikat orang yang menyatakannya untuk melaksanakan janjinya tersebut, seperti firman Allah SWT dalam surat āli 'Imrān ayat 76 yang berbunyi:

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya: "(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, maka Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa".⁷³

Perjanjian kerja termasuk fakta hukum bagi pihak yang terlibat dalam sebuah transaksi akad, yang sekaligus sebagai referensi dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak selama melakukan kerjasama baik dibidang permodalan maupun jasa. Kegiatan pencatatan dalam kerjasama menjadi sesuatu keharusan bagi para pihak, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat 282 berbunyi:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

⁷² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, hlm. 302.

⁷³ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 59.

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar".⁷⁴

Allah SWT menganjurkan kepada manusia, hendaknya suatu perikatan dilakukan secara tertulis.⁷⁵ Pencatatan perikatan dimaksudkan sebagai tindakan preventif terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya pelanggaran maupun penyelewengan terhadap perjanjian yang telah disepakati bersama oleh para pihak yang terlibat.

Cakupan isi akad merupakan interpretasi dari kehendak dan kesepakatan para pihak dalam melakukan perjanjian kerja. Cakupan prestasi yang menjadi hak salah satu pihak dan menjadi kewajiban bagi pihak lain adalah akibat hukum yang timbul dari suatu akad.⁷⁶ Perjanjian sebagai sebuah kesepakatan yang dilahirkan oleh para pihak, mempunyai elemen pokok yang termuat dalam perjanjian diantaranya:

a. Bentuk kerja

Pekerjaan yang akan dilakukan harus dijelaskan sedemikian rupa dalam perjanjian, sehingga tidak menimbulkan persengketaan yang menimbulkan akadnya fasid.⁷⁷ Pekerjaan tersebut bukan pekerjaan yang dilarang oleh *syara'*. Jika pekerjaan yang menjadi objek sewa menyewa adalah pekerjaan yang dilarang oleh *syara'*, maka menyebabkan perjanjian tersebut tidak sah.⁷⁸

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 48.

⁷⁵ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, hlm. 37.

⁷⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah*, hlm. 309.

⁷⁷ *Ibid.*, hlm. 204.

⁷⁸ Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, hlm. 100.

b. Waktu kerja

Transaksi kontrak kerja dalam Islam sangat memperhatikan masalah waktu. Waktu kerja dalam dunia kerja menjadi faktor penting karena terkait erat dengan jangka waktu penyelesaian suatu pekerjaan, pemanfaatan jasa, upah pekerjaan dan juga menandai berakhirnya suatu perjanjian kerja.

c. Upah Kerja

Upah kerja menjadi salah satu unsur yang harus tercantum dalam perjanjian kerja terkait dengan upah yang harus diberikan oleh majikan terhadap pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah dalam Islam ditetapkan berdasarkan besar kecilnya manfaat yang telah mereka sumbangkan terhadap proses produksi.

Berbeda dengan sistem ekonomi kapitalis, dimana upah yang diberikan oleh majikan kepada kaum buruh dianggap sebagai biaya yang harus disesuaikan dengan produktifitas yang dihasilkan, sehingga nilai buruh yang rendah dinilai oleh pengusaha sebagai hal yang baik karena akan mendatangkan hasil yang maksimal.⁷⁹

3. Etika Buruh Dan Majikan

Etika menurut Issa Rafiq Beekun sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad merupakan seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika adalah bidang ilmu yang bersifat normatif karena

⁷⁹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, him.

ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang individu.

Istilah yang paling dekat yang berhubungan dengan etika didalam al-Quran adalah *khulūq*, *al-khulūq* berasal dari kata dasar *khaluqa khuluqan* yang berarti tabiat, budi pekerti, kebiasaan, kesatrian, dan keprawiraan.⁸⁰

Sistem etika Islam berbeda dengan sistem etika sekuler dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sistem etika sekuler mengansumsikan ajaran moral sebagai ajaran yang bersifat sementara dan berubah-ubah karena didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para pencetusnya. Sebaliknya sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan sang pencipta, dengan ajaran moralnya yang tidak terikat waktu, dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia.⁸¹

Pekerja dalam ekonomi konvensional ditempatkan sebagai salah satu dari faktor produksi dari empat faktor produksi yang lainnya antara lain sumber daya alam, tenaga kerja, modal dan teknologi yang digunakan.⁸² Lebih dari itu tingkat produksi selalu dihubungkan antara barang modal (*capital*) dan tenaga kerja.⁸³

Pola hubungan buruh dan majikan dalam ekonomi konvensional ditempatkan dalam dua ranah yang berbeda. Majikan adalah pihak yang menguasai faktor-faktor produksi, sementara pekerja adalah faktor produksi

⁸⁰ Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2004), hlm. 38.

⁸¹ *Ibid.*, hlm. 41

⁸² Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Cet. 20 (Jakarta: Rajawali Press, 2004), hlm. 192.

⁸³ Pratama Raharja Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikro Ekonomi, Makro Ekonomi* (Jakarta: FEUI, 2004), hlm. 87.

yang berfungsi melakukan proses produksi. Ketidak seimbangan ini berimbas pada perbedaan perlakuan yang akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku kedua belah pihak.

Pendekatan Islam terhadap etika dalam relasi bisnis berkisar pada satu nilai tunggal yaitu keadilan. Suatu keputusan dan tindakan disebut etis apabila bisa menjamin pembagian kekayaan, keuntungan dan kerugian secara adil. Terdapat lima prinsip yang dapat dipergunakan untuk menjamin pembagian keuntungan dan kerugian secara adil:

- a. Setiap orang mendapatkan pembagian yang sama;
- b. Setiap orang mendapatkan bagian sesuai dengan kebutuhan masing-masing;
- c. Setiap orang mendapat bagian yang sesuai usaha masing-masing;
- d. Setiap orang mendapat bagian sesuai kontribusi masing-masing;
- e. Setiap orang mendapat bagian yang sesuai dengan jasanya.⁸⁴

Dalam kaitannya dengan etika relasi buruh dan majikan, Islam telah memberikan panduan yang jelas dan humanis, diantara etika relasi tersebut adalah:

- 1) Prinsip kesetaraan (*musawah*)⁸⁵ dan keadilan (*'adalah*)⁸⁶

Prinsip kesetaraan menempatkan majikan dan pekerja pada kedudukan yang sama atau setara, yaitu sama-sama sebagai pihak yang saling membutuhkan. Majikan sebagai orang yang memiliki dana dan

⁸⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, hlm. 47.

⁸⁵ Amrullah Ahmad dkk, *Dimensi Hukum Islam dalam Sistem Hukum Nasional* (Jakarta: Gema Insani Press, 1996), hlm. 102.

⁸⁶ *Ibid.*, hlm. 94.

membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana, keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar. Allah SWT berfirman dalam surat al-Hujurāt ayat 13 yang berbunyi:

يٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal".⁸⁷

Dalam ayat ini disebutkan bahwa semua manusia mempunyai kedudukan yang sama di hadapan Allah, yang membedakan hanyalah tingkat ketaqwaannya. Kaitannya dengan hubungan kerja, bahwa majikan dan buruh hendaknya mendapatkan bagiannya sesuai dengan perannya masing-masing dalam proses produksi.

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja pada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud manakala kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

⁸⁷ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 517.

- 2) Memperlakukan buruhnya sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri, baik dalam hal kelayakan pakaian, makanan, maupun tempat tinggal, dan tidak memberikan beban melebihi kemampuan pekerjanya.⁸⁸

Prinsip ini membangun pola hubungan yang sinergis antara buruh dan majikan. Buruh tidak dianggap sebagai objek melainkan subyek dari suatu proses produksi yang berkaitan satu sama lain. Dengan memperlakukan buruh sebagai saudara akan melahirkan ikatan emosional yang tidak dibatasi sekat struktural formal sehingga melahirkan sikap keterbukaan dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan oleh pihak majikan kepadanya.

Berkaitan dengan prinsip persaudaraan Rasulullah SAW telah memberikan garis bagaimana prinsip ini harus dibangun, dalam sebuah hadis dinyatakan:

عَنِ الْأَعْمَشِ عَنِ الْمَعْرُورِ قَالَ ثُمَّ لَقِينَا أَبِي ذَرٍّ بِالرُّبْدَةِ عَلَيْهِ تَوْبٌ وَعَلَى غُلَامِهِ
 مِثْلَهُ فَقَالَ لَهُ رَجُلٌ يَا أَبَا ذَرٍّ لَوْ أَخَذْتَ هَذَا التَّوْبَ مِنْ غُلَامِكَ فَلَبِستَهُ فَكَانَتْ
 حُلَّةً وَكَسَوْتِ غُلَامِكَ تَوْبًا آخَرَ فَقَالَ أَنْ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
 هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ يَتَحَقَّقُ تَحْتَ أَيْدِيهِ فَلْيُطْعِمْهُ
 مِمَّا يَأْكُلُ وَالْيَلْبِسةَ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مَا مِنَ الْعَمَلِ مَا يَعْلِبُهُ (رواه
 البخاري)⁸⁹

Artinya: " Dari Al-'Amasy dari marūf dan Ma'rur berkata saya bertemu dengan Abū Zār dengan rubdah dengan memakai pakaian dan pembantunya juga memakai pakaian yang sama. Kemudian seorang bertanya kepada Abū Zār, seandainya engkau

⁸⁸ Abdullah Shonhaji dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majah*, Jilid 4 (Semarang: CV. asy-Syifa, 1993), hlm. 420-421.

⁸⁹ Al-Imām Abī 'Abdilāh Muhammad ibn Ismā'īl ibn Ibrāhīm ibn al-Mugīrah ibn Bardizbah al-Bukhārī al-Ju'fī, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Juz 4, hlm. 112.

mengambil pakaian ini dari pembantumu maka engkau akan memakai baju rangkap dan engkau bisa memakaikan kepada pembantumu dengan pakaian yang lain, maka Abū Zār berkata sesungguhnya Rasulullah berkata" bahwa para pembantu (buruh) adalah saudara kamu sekalian, Allah menjadikan mereka dibawah kekuasaanmu, maka apabila ia betul-betul berada dibawah kekuasaan kamu sekalian maka berilah makanan seperti yang kamu makan, berilah pakaian seperti yang kamu pakai dan janganlah kamu memberi pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjkannya. (HR Buhari).⁹⁰

Pesan yang ingin disampaikan dalam hadis ini berkaitan dengan relasi buruh dan majikan adalah semangat keseimbangan (*equality*), dengan menempatkan buruh selayaknya saudara sendiri tidak membedakan dalam hal-hal tertentu yang berkaitan dengan status sosial, serta memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja.

- 3) Tidak boleh mengeksploitasi tenaga kerja dan waktunya sehingga tidak bisa berkumpul dengan keluarganya.

Buruh merupakan mahluk sosial yang perlu berinteraksi dengan keluarga dan anggota masyarakat yang lainnya, untuk itu Islam melarang para majikan untuk mengasingkan buruh dari keluarganya karena hal tersebut merupakan perampasan hak dasar sekaligus kebutuhan bagi pekerja sebagai mahluk sosial. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثُمَّ لَيْسَ مِنَّا وَمَنْ حَبَّبَ امْرَأَةً عَلَى زَوْجِهَا أَوْ عَبْدًا عَلَى سَيِّدِهِ (رواه ابو داود)⁹¹

⁹⁰ Abdullah Shonhaji dkk, *Tarjamah Sunan Ibnu Majah*, Jilid 4, hlm. 420-421.

⁹¹ Muhammad ibn Yazid Abī 'Abdillah al-Quzwaini, *Sunan Abi Dawud*, Juz 2 (Bairūt: Dār al-Fikr, t.t), hlm. 254.

Artinya: "Dari Abi Hurairah berkata, bersabda Rasulullah SAW bukanlah termasuk golonganku seorang yang mengasingkan seorang perempuan dari keluarganya atau mengasingkan budak dari pemiliknya" (HR Abu Dawud).⁹²

Dalam hadis ini digambarkan tentang larangan untuk menjauhkan seorang pekerja dari keluarganya, ketentuan ini berkaitan dengan prinsip kebebasan dan hak-hak buruh untuk berkumpul dengan keluarganya, berinteraksi sosial dengan masyarakat yang ada disekelilingnya, sekaligus sebagai bentuk legitimasi perlindungan terhadap buruh sebagai kelompok masyarakat yang lemah dan dilemahkan (*mustad'afin*).

4) Tidak melakukan kekerasan terhadap buruh.

Dalam kaitannya dengan pola hubungan buruh dan majikan, Islam mengedepankan sikap yang humanis terhadap pekerja dengan tidak melakukan kekerasan fisik terhadap pekerja. Dalam sebuah hadis disebutkan:

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ وَقَالَ كُنْتُ أَضْرِبُ مَمْلُوكًا لِي فَسَمِعْتُ قَائِلًا مِنْ خَلْفِي يَقُولُ اعْلَمْ أَبَا مَسْعُودٍ اعْلَمْ أَبَا مَسْعُودٍ فَالْتَفَتْتُ فَإِذَا أَنَا بِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ اللَّهُ أَقْدَرُ عَلَيْكَ مِنْكَ عَلَيْهِ قَالَ أَبُو مَسْعُودٍ فَمَا ضَرَبْتُ مَمْلُوكًا لِي بَعْدَ ذَلِكَ (رواه الترمذ)⁹³

Artinya: " Dari Abū Mas'ud RA dia berkata aku pernah memukul pembantuku yang laki-laki, tiba-tiba aku mendengar suara dibelakangku, ketahuilah hai Abū Mas'ud sungguh Allah

⁹² Bei Arifin dkk, *Tarjamah Sunan Abi Daud*, Jilid 5 (Semarang: CV. asy-Syifa', 1993), hlm. 377.

⁹³ Abi 'Isā Muhammad ibn 'Isā ibn Surah, *Sunan at-Tirmizi*, Juz 4 (Qahirah: Dār al-Hadis, 2005), hlm. 109.

lebih berkuasa atasmu dari pada kamu atas pembantumu, lalu aku menoleh ternyata ia adalah Rasulullah SAW maka aku berkata, Wahai Rasulullah saat ini juga dia kumerdekakan karena Allah, lalu Rasulullah menjawab, jika hal itu tidak engkau lakukan sungguh api neraka itu akan mengenaimu atau api neraka itu akan menghanguskanmu". (HR Tirmizi).⁹⁴

Dalam hadis ini menunjukkan bahwa Islam sangat memberikan perlindungan terhadap kaum buruh, sebagai kelompok masyarakat yang sering dilemahkan oleh pihak yang kuat dan tidak memiliki kedaulatan yang penuh atas dirinya sendiri. Sehingga Rasulullah sendiri memberikan sanksi terhadap majikan yang memperlakukan buruh dengan kasar untuk memerdekakannya.

E. Tanggungjawab Negara Terhadap Masalah Ketenagakerjaan

Syari'at Islam diturunkan untuk mewujudkan kemaslahatan hamba dalam kehidupan dunia maupun akhirat,⁹⁵ dengan jalan mengambil (segala) yang bermanfaat dan mencegah atau menolak yang mudarat yaitu yang tidak berguna bagi hidup dan kehidupan. Dengan kata lain, tujuan hukum Islam adalah kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, individual, dan sosial.⁹⁶ Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan di dunia dan akhirat, ada lima unsur pokok yang harus dipelihara dan diwujudkan, kelima pokok tujuan hukum Islam (*al-maqāsid al-khamsah* atau *al-maqāsid as-syari'ah*) tersebut antara lain memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Apabila kelima unsur ini

⁹⁴ 'Abdullah Shonhaji dkk, *Sunan Ibnu Mājah*, Jilid 4, hlm. 442.

⁹⁵ Yusuf al-Qardhawī, *Pedoman Bernegara dalam Perspektif Islam*, Terj. Kathur Suhardi (Jakarta: Pustaka al-Kauşar, 1999), hlm. 206.

⁹⁶ Mohammad Daud 'Alī, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Cet.6 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998), hlm. 54.

dapat dijaga maka akan tercapai kemaslahatan, sebaliknya jika tidak dijaga maka yang dirasakan adalah mafsadat.⁹⁷ Visi syari'at Islam untuk mewujudkan kemaslahatan dalam konteks sebuah negara diwujudkan melalui adanya pemerintahan yang ditegakan atas dasar syari'at Islam.⁹⁸

Tanggungjawab pemerintah dalam Islam bersifat umum dan menyeluruh tanpa dibatasi apapun, Rasulullah bersabda:

عَنْ نَافِعٍ عَنْ بَنِي عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه المسلم)⁹⁹

Artinya: " Dari Nafi ibn Umar dari Nabi SAW sesungguhnya beliau bersabda: setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. seorang amir adalah Pemimpin masyarakat dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya".

Menurut al-Baqillani tugas dan tujuan pemerintah adalah untuk menegakan hukum yang telah ditetapkan, membela umat dari gangguan musuh, melenyapkan penindasan, menghilangkan keresahan masyarakat, meratakan penghasilan negara bagi rakyat, dan mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan umum berdasarkan syari'at.¹⁰⁰ Untuk itu apapun kebijakan yang dikeluarkan oleh pemimpin negara haruslah bertujuan untuk mencapai kemaslahatan bersama.

⁹⁷ Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Cet.3 (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 125.

⁹⁸ A. Jazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syari'at* (Jakarta: Prenada Media, 2003), hlm. 130.

⁹⁹ Imam ibn Zakaria Yahya ibn Syaraf an-Nawawi, *Shahih Muslim*, hlm. 168.

¹⁰⁰ Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah Ajaran Sejarah dan Pemikiran*, Cet.2 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1993), hlm. 259.

Untuk membantu pemimpin negara dalam meleksanakan tugas-tugasnya mengatur umat maka dibentuklah kementrian (*wuzarah*), diantaranya: lembaga eksekutif (*as-Sulṭah at-Tanfīziyah*), lembaga legislatif (*as-Sulṭah at-Tasyri'iyah*), lembaga Yudikatif (*as-Sulṭah al-Qadaiyah*), bank sentral (*as-Sulṭah al-Māliyah*), dan lembaga konsultatif (*as-Sulṭah al-Muqarabah*), dimana lembaga-lembaga tersebut dipimpin oleh seorang pemimpin yang mempunyai tugas dan wewenang masing-masing.¹⁰¹

Bila dicermati masalah ketenagakerjaan yang ada, berpangkal pada permasalahan pokok yaitu upaya pemenuhan kebutuhan hidup serta upaya meningkatkan kesejahteraan hidup. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Terjunnya kalangan wanita dan anak-anak ke dunia ketenagakerjaan tidak lepas dari upaya mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya sekaligus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup.¹⁰²

Melihat kepada legalitas kepala negara (*ulil amri*) sebagai pengayom dan penegak syari'ah dalam kehidupan nyata, dikaitkan dengan masalah ketenagakerjaan yang ada, maka kepala negara mempunyai kewenangan untuk membuat kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja, kebijakan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja, termasuk kebijakan yang

¹⁰¹ A. Jazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syari'ah*, hlm. 118-121.

¹⁰² Budy Setiyawan, *Politik Perburuhan dalam Islam* (www.budysetiyawan.blogspot.com, 2009, diakses 23 Desember 2009).

mengatur tindak kezaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Kebijakan-kebijakan ini dimaksudkan agar tercapai suatu kemaslahatan yang lebih baik dalam dunia industrial yaitu kemaslahatan untuk pekerja dan pengusaha.

Prinsip yang digunakan dalam mencapai kemaslahatan adalah menegakan keadilan. Allah SWT berfirman dalam surat al-Hadid ayat 25 yang artinya:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ
بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ
وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya: " Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al-kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan, dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa" ¹⁰³.

Berkaitan dengan ayat diatas, bahwa prinsip keadilan dalam konsep ketenagakerjaan ditegakan untuk mewujudkan pola yang sinergi antara buruh dan majikan sehingga dapat mencegah dan melarang praktik saling merugikan, menzalimi dan membahayakan sesama mereka.

Termasuk kezaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara

¹⁰³ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 541.

semena-mena, termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak untuk menjalankan ibadah, dan hak untuk istirahat jika sakit. Adapun kezaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajiban yang menjadi hak pengusaha, seperti bekerja tidak sesuai jam kerja yang ditentukan, melakukan perusakan terhadap aset milik pengusaha dan lain-lain.

Untuk menjaga terlaksananya hak dan kewajiban buruh serta majikan, pemerintah mempunyai otoritas untuk melakukan pengawasan untuk mengukuhkan komitmen yang mereka sepakati dalam perjanjian kerjanya. Otoritas pemerintah dalam hal ini merupakan karakter dasar dari sistem ekonomi Islam yang tentunya berbeda dengan sistem ekonomi kapitalistik yang memberi ruang pada pemerintah untuk campur tangan pemerintah dalam masalah relasi buruh dan majikan. Dalam pandangan ekonomi kapitalistik, pasar adalah satu-satunya alat untuk merealisasikan hasil yang terbaik, sedangkan campur tangan pemerintah dalam teori kapitalistik hanya untuk memberikan terapi dalam kondisi sulit, bukan untuk menghindarinya. Selain itu juga memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kezaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja, karena hukum itu diberlakukan agar tidak ada kezaliman satu pihak terhadap pihak lainnya.

BAB III

KETENTUAN *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANGNO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian dan Dasar Hukum *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai “*contract (work) out*”,¹ yang bermaksud “kontrak kerja dengan pihak luar”, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai “*an agreement between two or more parties, especially one that is written and enforceable by law*”² yang mengandung pengertian “perjanjian antara dua orang atau lebih yang dibuat secara tertulis dan mendapat perlindungan hukum”. *Outsourcing* juga diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.³

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia memberikan definisi *outsourcing* sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar perusahaan jasa *outsourcing*).⁴ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambuzai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai

¹ Kamus on line, <http://kamus.landak.com>, diakses 09 Maret 2010.

² William Morris, *The Grolier international Dictionary*, vol. 1 (USA: Houghton Mifflin Company, 1981), hlm. 289.

³ *Kamus Hukum* (Bandung: Citra Umbara Bandung, 2008), hlm. 286.

⁴ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, hlm. 2.

memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.⁵ Sedangkan *outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja.⁶ Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing* yaitu terdapat penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain.

2. Dasar Hukum *Outsourcing*

Aturan tentang *outsourcing* dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 64, pasal 65, dan pasal 66. Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis,⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan membagi *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu pemborongan pekerjaan, dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Praktik *outsourcing* dalam pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan persyaratan sebagai berikut:

⁵ Muzni Tambuzai, Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, (www.nakertrans.go.id, 29 Mei 2005, diakses 10 November 2008).

⁶ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm, 22.

⁷ Ibid.

- a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pemborongan pekerjaan merupakan persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga tertentu.⁸

- b. Pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

Hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.⁹

- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;

Artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁰

- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung;

⁸ R. Subekti dan R. Tjiptosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet.33 (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003), hlm. 391.

⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain, (www.indosdm.com, 30 Juni 2008, diakses 10 Desember 2008).

¹⁰ *Ibid.*

Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.¹¹ Semua persyaratan diatas, bersifat kumulatif sehingga apabila salah satu syarat tidak terpenuhi, maka bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di-*outsource*.

c. Perusahaan lain harus berbentuk badan hukum;

Badan hukum adalah badan atau perkumpulan orang-orang yang dalam lalu lintas hukum diakui sebagai subyek hukum.¹² Badan hukum disebut juga sebagai pendukung hak dan kewajiban yang tidak berjiwa sebagai lawan pendukung hak dan kewajiban yang berjiwa yakni manusia, yang dapat melakukan sebagai pembawa hak manusia, dan memiliki kekayaan yang sama sekali terlepas dari kekayaan anggota-anggotanya.¹³

Ketentuan perusahaan lain harus berbadan hukum ini diperlukan karena banyak perusahaan *outsourcing* yang tidak bertanggungjawab terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya sehingga pekerja/buruh menjadi terlantar. Dalam hal perusahaan *outsourcing* tidak berbadan hukum, demi hukum hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi kerja.

d. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja

¹¹ *Ibid.*

¹² Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet.2 (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 1999), hlm. 41.

¹³ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet.5 (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 227.

dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.¹⁴

Dalam pasal 64 ayat (4) ini mengakui adanya persamaan hak dan perlakuan terhadap pekerja/buruh yang harus diberikan oleh Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*.

- e. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat kerja, diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
- f. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Perjanjian kerja tertulis tersebut sekurang-kurangnya memuat: jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh, penegasan tentang hubungan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja atau buruh, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh hanya menerima jenis-jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus saja.¹⁵

Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi

¹⁴ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm 23.

¹⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 101/MEN/X/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (www.dhm-partners.net, 21 Juni 2004, diakses 30 November 2009).

persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 (ayat tujuh). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT), adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁶

- g. Dalam hal ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain juga keharusan perusahaan lain berbadan hukum tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Jika pekerja/buruh dipekerjakan untuk mengerjakan pekerjaan yang merupakan pekerjaan pokok perusahaan, maka demi hukum pekerja/buruh *outsourcing* ini harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetapnya dan tidak dapat di dikriminasikan dengan pekerja tetap lainnya.¹⁷

- h. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan, maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).¹⁸

¹⁶Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, hlm. 45.

¹⁷Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, hlm.

16.

¹⁸ *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 22-23.

Pasal 66 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mengatur bahwa:

- a. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi antara lain pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh, usaha tenaga pengaman atau satuan pengaman, usaha jasa penunjang di pertambangan, dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.¹⁹

- b. Dalam ayat kedua disebutkan bahwa penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang timbul dari perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁰

- 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59

¹⁹ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 222.

²⁰ *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 4.

dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

3) Perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

4) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

c. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Instansi yang bertanggung jawab dibidang tenaga kerja yaitu Dinas Tenaga Kerja.

d. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat tiga).²¹

B. Jenis Pekerjaan yang di-Outsourcing

Berdasarkan pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan pasal 66

²¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 23-24.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa: "pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tentu. Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh catering, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.²²

R. Djokopranoto dalam materi seminarnya sebagaimana yang dikutip oleh Mohamad Faiz menerangkan bahwa: "Dalam teks Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebut dan dibedakan antara usaha atau kegiatan pokok dan kegiatan penunjang. Ada persamaan pokok antara bunyi Undang-Undang tersebut dengan praktek industri, yaitu bahwa yang di-*outsource* umumnya (tidak semuanya) adalah kegiatan penunjang (*non core business*), sedangkan kegiatan pokok (*core business*) pada umumnya (tidak semuanya) tetap dilakukan oleh perusahaan sendiri.²³ Sedangkan hal-hal yang tidak disarankan untuk di-*outsource* menurut Chandra Suwondo contohnya adalah *strategic thinking* yang merupakan kekayaan intelektual Perusahaan.²⁴

²² *Ibid.*, hlm. 88.

²³ Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan* (www.panmohamadfaiz.com, 2007, diakses 15 Juli 2008).

²⁴ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, hlm. 16.

Konsep dan pengertian usaha pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non core business*) dalam penjelasan pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, merupakan konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Alexander dan Young mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan *core activity* atau *core business*. Keempat pengertian itu ialah :

- a. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan didalam perusahaan
- b. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis.
- c. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun diwaktu yang akan datang.
- d. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.²⁵

Interpretasi kegiatan penunjang yang tercantum dalam penjelasan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 condong pada definisi yang pertama, dimana *outsourcing* dicontohkan dengan aktivitas berupa pengontrakan biasa untuk memudahkan pekerjaan dan menghindarkan masalah tenaga kerja. *Outsourcing* pada dunia modern dilakukan untuk alasan-alasan yang strategis, yaitu memperoleh keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan dalam rangka mempertahankan pangsa pasar, menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan.

Outsourcing untuk meraih keunggulan kompetitif ini dapat dilihat pada industri-industri mobil besar di dunia seperti Nissan, Toyota dan Honda. Pada

²⁵ Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan* (www.panmohamadfaiz.com, 2007, diakses 15 Juli 2008).

awalnya dalam proses produksi mobil, *core business*-nya terdiri dari pembuatan desain, pembuatan suku cadang dan perakitan. Pada akhirnya yang menjadi *core business* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif.²⁶

Dalam hal *outsourcing* yang berupa penyediaan pekerja, dapat dilihat pada perkembangannya saat ini di Indonesia, perusahaan besar seperti Citibank banyak melakukan *outsourcing* untuk tenaga-tenaga ahli, sehingga interpretasi *outsourcing* tidak lagi hanya sekadar untuk melakukan aktivitas-aktivitas penunjang seperti yang didefinisikan dalam penjelasan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.²⁷

Sesuai dengan Kepmen No 220 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan lain, perusahaan yang menyerahkan pekerjaannya pada perusahaan lain maka wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan, menetapkan jenis-jenis pekerjaan utama dan pekerjaan penunjangnya, serta melaporkannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.²⁸

C. Perjanjian Kerja dalam *Outsourcing*

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak

²⁶ R.Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)* (<http://www.nakertrans.go.id>, 14 Oktober 2005, diakses 9 Desember 2009).

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain, (<http://indosdm.com>, 30 Juni 2008, diakses 10 Desember 2008).

mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.²⁹
 Dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta dinyatakan bahwa perjanjian-perjanjian yang dibuat hanya berlaku diantara para pihak yang membuatnya.³⁰

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, maka ada beberapa unsur yang terdapat dalam perjanjian kerja, yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan;³¹

Dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Sesuai dengan pasal 1603a KUHPerduta, buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan pekerja dapat menyuruh orang lain untuk melakukan pekerjaan tersebut.³²

2. Adanya Unsur Perintah;³³

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3. Adanya waktu

Unsur jangka waktu dalam perjanjian dapat dibuat secara tegas, dan disepakati oleh para pihak.

4. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), dan tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh

²⁹ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, hlm. 5.

³⁰ Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, hlm. 342.

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 41.

³² Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, hlm. 413.

³³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 42.

upah, sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

5. Adanya hak dan kewajiban para pihak;³⁴

Kewajiban buruh yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut, dan kewajiban majikan/pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah.

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.

Pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan atau tertulis antara dua orang atau lebih telah mengikat para pihak, dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu pihak atau lebih kepada pihak lain dalam perjanjian tersebut, setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan.³⁵

Perjanjian dalam *outsourcing* juga tidak semata-mata hanya berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak, sesuai dengan pasal 1338 KUH Perdata, disebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu, dan perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik,³⁶

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur dalam pasal 1320

³⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. 3 (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), hlm. 68.

³⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian* (Jakarta: Rajawali Press, 2002), hlm. 34-35.

³⁶ *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, hlm. 18.

KUHPperdata. Ketentuan ini di introdusir oleh pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan-peraturan yang berlaku.³⁷

Kedua unsur dalam sub a dan b menyangkut subyek yang mengadakan perjanjian/unsur subyektif. Jika terdapat pelanggaran terhadap unsur subyektif maka perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan unsur dalam sub c dan d merupakan unsur obyektif, yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan dan haruslah sesuatu tersebut tidak dilarang dan diperkenankan menurut hukum. Jika terjadi pelanggaran terhadap unsur obyektif maka perjanjian batal demi hukum.³⁸

Kesepakatan kedua belah pihak maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, hlm. 93.

Kemampuan atau kecakapan bertindak berhubungan dengan masalah kewenangan bertindak dalam hukum.³⁹ kedua belah pihak yang membuat perjanjian yaitu pihak pengusaha cakap membuat perjanjian.⁴⁰ Pasal 1329 KUHPerdato menyatakan bahwa: "Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan jika ia oleh Undang-Undang tidak dinyatakan tidak cakap".⁴¹ Rumusan ini membawa arti positif bahwa selain yang dinyatakan tidak cakap maka setiap orang adalah cakap dan berwenang untuk bertindak hukum. Pasal 1330 KUHPerdato memberikan limitasi orang yang dianggap tidak cakap bertindak dalam hukum yaitu:

a. Anak yang belum dewasa/mereka yang belum berumur 21 tahun (Pasal 330 KUHPerdato); dan

b. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan.⁴²

Ketentuan pasal 330 KUHPerdato menyebutkan seorang dikatakan dewasa jika ia telah berumur 21 tahun dan telah menikah.⁴³ Setelah berlakunya Undang-Undang Perkawinan No 1 Tahun 1974, dalam pasal 50, maka menggantikan berlakunya ketentuan serupa dalam KUHPerdato yang menentukan usia 21 tahun untuk saat kedewasaan. Dengan demikian kecakapan bertindak orang pribadi dan kewenangannya untuk melakukan tindakan hukum ditentukan apabila: telah dewasa yaitu dimulai umur 18 tahun, telah menikah, dan sudah menikah tetapi perkawinannya dibubarkan

³⁹ *Ibid.*, hlm. 149.

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 43.

⁴¹ Subekti, dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, hlm. 341.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*, hlm. 90.

sebelum genap 21 tahun ia tetap dianggap dewasa.⁴⁴ Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan/hal tertentu, merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan merupakan salah satu unsur perjanjian yang harus disebutkan secara jelas.⁴⁵

Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tulisan.⁴⁶ Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga bila terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

⁴⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, hlm. 93-

94. ⁴⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, hlm. 43-44.

⁴⁶ *Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 18.

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.⁴⁷

Perjanjian kerja dalam kontrak kerja *outsourcing* dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/tetap (PKWTT). Mengingat perjanjian kerja oleh penerima kerja dapat dilakukan dengan PKWT dan PKWTT, maka perusahaan pemberi kerja perlu mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja oleh perusahaan yang dimaksud apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau belum.

Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, memberikan ciri pekerjaan yang merupakan pekerjaan tertentu yang karena jenis dan sifat dan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang:

- a. Sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c. Bersifat musiman, atau;
- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.⁴⁸

Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 19.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 20.

pada saat selesainya pekerjaan, akan tetapi bila PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.⁴⁹

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Pembaharuan PKWT dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan diatas yang dituangkan dalam perjanjian.⁵⁰

Dalam penyediaan jasa pekerja, terdapat 2 macam tahapan perjanjian yang harus dilalui oleh para pihak yaitu:

1) Perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh ;

Hubungan kerjasama antara Perusahaan Outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan perjanjian tertulis, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh, dengan syarat:

- a) Pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b) Pekerjaan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

⁴⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/X/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (www.indosdm.com, 07 November 2008, diakses 30 November 2009).

⁵⁰ *Ibid.*

- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁵¹

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

2) Perjanjian antara Perusahaan Outsourcing dengan pekerja/buruh.

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 59 dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
- c) Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.⁵²

Persyaratan ini perlu mendapat pengawasan dari perusahaan pemberi kerja, agar tidak terjadi pelanggaran hukum oleh perusahaan

⁵¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 22.

⁵² Ibid., hlm. 23-24.

pemberi jasa pekerja yang dapat mengganggu kelancaran jalannya perusahaan. perusahaan pemberi kerja harus pula mengawasi bahwa pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja memperoleh hak yang sama sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atas perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerjaburuh lainnya di perusahaan pengguna jasa pekerja.

Akibat hukum dari pelanggaran ketentuan mengenai PKWT adalah apabila:

- a) Dibuat tidak dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- b) Dibuat tidak memenuhi ketentuan, perjanjian berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- c) Dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan, berubah menjadi PKWTT sejak dilakukannya penyimpangan;

Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui tenggang waktu 30 hari setelah perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.⁵³

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja.

⁵³ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 233.

Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵⁴ Perjanjian kerja antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan Perusahaan *Outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan Perusahaan *Outsourcing*.

Pekerja/buruh *outsourcing* walaupun secara organisasi berada dibawah Perusahaan *Outsourcing*, namun pada saat rekrutment pekerja/buruh tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawannya.

Berakhirnya Perjanjian Kerja dalam *Outsourcing*

Perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tentu berakhir apabila:

⁵⁴ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, hlm.6.

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁵⁵

D. Hubungan Hukum Pekerja *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* dan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*

Hubungan hukum tercipta karena adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh dua pihak atau lebih yang mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian,⁵⁶ dimana dengan perjanjian tersebut akan melahirkan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang membuat perjanjian. Dengan perjanjian, para pihak secara sukarela mengikatkan diri untuk menyerahkan sesuatu, berbuat sesuatu atau untuk tidak berbuat sesuatu guna kepentingan dan keuntungan dari pihak terhadap siapa ia telah berjanji atau mengikatkan diri.⁵⁷

Dengan konstruksi dan akibat hukum tersebut, berarti setiap pihak yang membuat perjanjian, harus mengetahui secara pasti kapan dan bagaimana suatu perjanjian yang telah dibuatnya tersebut dapat dipaksakan pelaksanaan prestasinya.

⁵⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 21.

⁵⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm. 39.

⁵⁷ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, hlm. 64.

Perusahaan *Outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, yaitu dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*.⁵⁸ Sementara sebagai dasar hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, pekerja/buruh juga menandatangani perjanjian kerja. Secara hukum, tidak ada hubungan struktural antara Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dengan para pekerja/buruh,⁵⁹ sebab antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja/buruh tidak ada hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja. Hubungan kerja yang ada hanyalah antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh, jadi yang menjadi majikan bagi para pekerja tersebut bukanlah Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja melainkan Perusahaan *Outsourcing*.

Akan tetapi dalam penempatannya, pekerja *outsourcing* pada Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* para pekerja/buruh ini harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada Perusahaan Pengguna *Oustourcing* tersebut, walaupun secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :

1. Pekerja/buruh tersebut bekerja ditempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;

⁵⁸ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, hlm. 1.

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 3

2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh pekerja/buruh, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;
3. Bukti tunduknya pekerja/buruh adalah pada *Memorandum of Understanding* (MoU) antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan *outsource*.⁶⁰

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, sebagaimana yang diatur dalam UUK pasal 66 ayat 2 huruf c, disebutkan bahwa "perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh".⁶¹ Perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) tidak ada kewenangan untuk melakukan penyelesaian sengketa yang terjadi antara perusahaan pengguna jasa pekerja dengan pekerja/buruh *outsource*, karena secara hukum antara keduanya tidak mempunyai hubungan kerja, maka yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah Perusahaan *Outsourcing*, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).

Peraturan perusahaan berisi tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha dan tata tertib.⁶² Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan,

⁶⁰ Mohamad Faiz, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan* (www.panmohamadfaiz.com, 2007, diakses 15 Juli 2008).

⁶¹ *Undang-Undang NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, hlm.24.

⁶² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, hlm. 55.

dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja tidak dapat diterapkan untuk pekerja/buruh *outsourcing* karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing*, sehingga seharusnya pekerja/buruh *outsourcing* menggunakan peraturan Perusahaan *Outsourcing*, bukan peraturan Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja.

E. Pengaruh Legalisasi *Outsourcing* dalam Ketenagakerjaan

Dalam upaya penyehatan perekonomian Indonesia, salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah berusaha mendatangkan investor ke Indonesia untuk membuka lapangan kerja. Dengan lapangan kerja meningkat maka pengangguran bisa ditekan. Melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003, pemerintah membuka lapangan kerja dengan mengurangi perlindungan terhadap buruh. Tingkat upah yang tinggi di Indonesia sering dipandang membebani kaum pengusaha sehingga mereka menuntut agar biaya tersebut ditekan.⁶³

⁶³ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 270-274

Beban produksi dalam dunia usaha di Indonesia, sebenarnya tidak hanya disebabkan oleh biaya tenaga kerja. Survei ekonomi Indonesia menepis anggapan bahwa masalah ketenagakerjaan dianggap menghambat iklim investasi. Masalah sebenarnya yang menjadi hambatan utama para investor adalah banyaknya peraturan daerah yang menyebabkan banyaknya pungutan liar, misalnya retribusi yang beroperasi hampir di setiap kabupaten sangat membebani ongkos produksi, sehingga produksi menjadi tidak kompetitif dan menyebabkan harga barang menjadi mahal sehingga tidak laku dipasaran.⁶⁴ Dengan menutup mata atas fakta beban usaha karena pungutan liar, pemerintah memilih pemberlakuan pasar tenaga kerja yang fleksibel/Labour Market Flexibility (LMF).⁶⁵ Sistem kerja *outsourcing* diarahkan pada kebijakan upah murah sebagai pelaksanaan dari sistem pelaksanaan *Labour Market Flexibility*.⁶⁶ Pemberlakuan kebijakan *Labour Market Flexibility* (LMF) melalui pelegalan sistem kerja *outsourcing* dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003, membuat posisi kaum pekerja/buruh menjadi semakin lemah sebab tidak ada kebebasan berserikat, tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesejahteraan lainnya.

Beberapa contoh penghapusan kebebasan berserikat (*union busting*), *union busting* di Perusahaan publik di PT. Angkasa Pura, PT. Pos Indonesia, PT. Merpati, PT. Garuda Indonesia. Penghapusan berserikat di Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkait erat adanya privatisasi, untuk itu

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Taat Ujianto, *Perburuhan Tahun 2007 Penjerumusan Hidup Tak Layak* (www.info@wikimu.com, 07 Januari 2008, diakses 05 Desember 2009).

⁶⁶ *Outsourcing, Kerja Kontrak dan Pesangon Hambat Hubungan Industrial di Indonesia* (www.hukumonline.com, 14 Desember 2009, diakses 22 Desember 2009).

banyak pengurus serikat pekerja (SK) yang di PHK, dimutasi, diintimidasi dan disuruh untuk mengundurkan diri. Diperparah lagi dengan mandulnya fungsi pengawasan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dan tidak jalannya sistem pengadilan. Ketika terjadi penghapusan berserikat, kepolisian, kejaksaan, dan pengawasan Depnakertrans cenderung lebih melindungi pengusaha.⁶⁷

Banyaknya celah di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimanfaatkan pengusaha untuk menerapkan sistem kerja kontrak *outsourcing* seperti tidak adanya kejelasan tentang jenis pekerjaan pokok apa saja yang tidak boleh di-*outsourc*?. Akibatnya sekarang banyak tenaga kerja disektor pelayanan publik yang merupakan buruh *outsourcing*.⁶⁸

Outsourcing sebagai salah satu tren bisnis yang banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan, disatu pihak memiliki beberapa manfaat yang bisa dirasakan secara langsung oleh Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, diantaranya:

1. Meningkatkan fokus bisnis perusahaan;

Dengan sistem *outsourcing* perusahaan dapat fokus pada bisnis inti dengan skala yang lebih luas. Pelaksanaan operasional dilakukan oleh Perusahaan *Outsourcing*, dan perusahaan tidak perlu lagi direpotkan oleh masalah-masalah administrasi dan ketenagakerjaan yang timbul. Perusahaan dapat berkonsentrasi penuh dalam menangani bisnis intinya.⁶⁹

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Hadang *Outsourcing dengan Framework Agreement* (www.hukumonline.com, 05 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).

⁶⁹ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, hlm. 41.

2. Membagi risiko usaha;

Pada kenyataannya, terdapat risiko investasi yang sangat besar dari suatu perusahaan terutama pada kondisi politik dan sosial ekonomi tertentu. Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan menjadi lebih fleksibel, dinamis dan lebih baik. Perusahaan dapat melakukan perubahan dengan cepat untuk memenuhi perubahan kesempatan sesuai kondisi yang ada. Dengan melakukan *outsourcing* segala risiko pekerjaan, ketenagakerjaan, kriminalitas, dan risiko lainnya menjadi risiko perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.⁷⁰

3. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasional;

Salah satu alasan taktikal yang penting dari penerapan sistem *outsourcing* adalah untuk mengurangi dan mengendalikan biaya-biaya operasional, karena biaya operasional menjadi beban perusahaan *outsourcing*. Dengan pemakaian penyedia jasa dengan struktur biaya lebih murah menjadikan terciptanya efisiensi dalam pengeluaran biaya operasional yang bisa dirasakan oleh perusahaan pemakai jasa *outsourcing*.⁷¹

Akan tetapi disisi lain penekanan biaya dari pihak perusahaan pengguna jasa *outsourcing* menimbulkan keresahan pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok, sehingga maksud untuk menekan biaya tidak tercapai, selain itu secara keseluruhan sistem *outsourcing* dalam rekrutmen tenaga kerja menyebabkan sumber daya manusia menjadi tidak trampil.⁷²

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 48-49.

⁷¹ *Ibid.*, hlm. 50-51.

⁷² Rochmad Fitriana, Sistem Sub kontrak Antara Benci dan Kebutuhan (www.bisnis.com, 29 November 2008, diakses 22 Desember 2009).

Semenjak dilegalkannya *outsourcing* oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) massal juga terjadi dimana-mana dengan tanpa pesangon. Ataupun dalam rangka menggantikan buruh tetap menjadi pekerja/buruh kontrak, semua perusahaan ramai-ramai tidak lagi menerima pekerja/buruh tetap. Semuanya dijadikan pekerja/buruh kontrak ataupun *outsourcing* demi menghindari berbagai kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak pekerja/buruh (upah yang layak, jaminan sosial, pesangon dan tunjangan hari raya).⁷³ Menurut Sofyan Wanandi ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), mengaku menerapkan *outsourcing* demi menghindari pembayaran pesangon buruh yang menurutnya tinggi. Menurutnya jika *outsourcing* ingin diperbaiki maka yang pertama kali harus dibenahi adalah Undang-Undanganya.⁷⁴

Perjanjian kerja waktu tertentu dalam *outsourcing* yang singkat yaitu 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, membuat pekerja harus berulang kali mencari pekerjaan lagi apabila jangka waktu perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan Perusahaan *Outsourcing* sudah habis, dan kehilangan pekerjaan. Hal ini yang mengakibatkan terjadinya *job insecurity*, dimana pekerja/buruh tidak memiliki kepastian hak atas pekerjaan.⁷⁵ Dalam kondisi yang seperti inilah yang mudah meletupkan terjadinya gejolak perburuhan lebih-lebih lagi dimasa depan masyarakat Indonesia cenderung semakin

⁷³ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 251.

⁷⁴ Hadang *Outsourcing dengan Framework Agreement* (www.hukumonline.com, 05 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).

⁷⁵ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, nlm. 267.

tergantung atas sektor kerja upahan seiring dengan proses industrialisasi yang semakin meluas.⁷⁶

Beberapa contoh gejala perburuhan yang terjadi akibat adanya pelegalan sistem kerja kontrak *outsourcing*:

- a. Ratusan pekerja melakukan unjuk rasa mendatangi Kantor Disnaker Karawang dan Kantor Bupati, menuntut pemerintah menghapus sistem tenaga kerja kontrak *outsourcing* yang merugikan buruh karena hak-hak karyawan selalu dikebiri, pendapatan para pekerja/buruh sulit meningkat karena mereka hanya sebagai pekerja kontrak⁷⁷
- b. Sebanyak 50 orang yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) DPW Jawa Timur (Jatim), melakukan unjuk rasa didepan gedung DPRD Jatim, mereka menuntut agar sistem kerja kontrak *outsourcing* dihapuskan karena dengan sistem *outsourcing* hak-hak buruh dinistakan dengan tujuan agar pengusaha mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan cara menekan biaya tenaga kerja tanpa memperhatikan nasib buruh. Para pengunjung rasa ini juga menuntut Depnakertrans untuk melakukan fungsi kontrol atas jalannya Undang-Undang, dan menuntut agar Gubernur Jatim melarang sistem *outsourcing* dengan memerintahkan ke Bupati agar mencabut *outsourcing*.⁷⁸
- c. Serikat Pekerja Kereta Api Jabotabek (SPKAJ) dan pekerja Trans Jakarta Busway pada 02 April 2008, mengadakan demonstrasi menolak sistem

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Imam Wahyudinata, Tolak Sistem Outsourcing massa FSPMI Unjuk Rasa (www.surabaya.detik.com, 14 Agustus 2008, diakses 22 Desember 2009).

kerja kontrak *outsourcing*, dan mendesak PT Kereta Api (KAI) serta badan layanan umum (BLU) Trans Jakarta Busway, agar mengangkat status pekerja kontrak *outsourcing* menjadi pekerja tetap. Tuntutan tersebut merupakan hasil kegelisahan ketika menjadi pekerja kontrak *outsourcing*.

- d. Seperti yang diberitakan oleh Kompas TV pada 09 Maret 2008, ratusan massa yang tergabung dalam Aliansi buruh menggugat (ABM), menggelar demo disekitar Istana Negara mereka menolak sistem kontrak kerja *outsourcing* dan menuntut pemerintah menjamin adanya kepastian kerja dikalangan buruh.⁷⁹
- e. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Medan melakukan unjuk rasa meminta pemerintah segera mengambil keputusan tegas menyikapi tuntutan buruh, sebab aksi buruh setiap tahunnya meresahkan pengusaha dan menjadi sorotan pihak asing, setiap tahun pengusaha dilanda kecemasan dan kerugian akibatnya berdampak buruk pada pekerja dan pemerintah.⁸⁰
- f. Unjuk rasa di Bandung yang diikuti oleh lebih kurang 3000 orang yang tergabung dalam Serikat Pekerja Nasional (SPN), menuntut agar sistem kerja kontrak *outsourcing* dihapuskan karena sangat merugikan buruh,

⁷⁹ Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB), Sistem Outsourcing di Gugat (www.solidaritas-luruh.blogspot.com, 2008, diakses 22 Desember 2009).

⁸⁰ A. Khoir, Pemerintah diminta Peka Terhadap Masalah Euruh (www.indonesia.go.id, 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).

pekerja/buruh tidak mendapatkan kepastian dalam kerja, dan tidak mendapatkan hak dasar mereka seperti jaminan kesehatan.⁸¹

g. Ratusan buruh yang tergabung dalam Konggres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) dan Perhimpunan Rakyat Pekerja (PRP), Kamis 1 Mei 2008 menggelar aksi unjuk rasa di depan kantor Pemerintah Kabupaten Purwakarta, para pengunjung rasa ini menolak sistem kontrak kerja dan *outsourcing* yang dianggap sangat merugikan pekerja dan menempatkan pekerja/buruh diposisi bawah. Mereka menuntut agar pemerintah kabupaten Purwakarta menghapuskan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*, memberikan upah yang layak bagi pekerja dan memberikan kepastian kerja bagi masyarakat.⁸²

Itulah beberapa contoh permasalahan yang timbul dalam dunia perburuhan sebagai akibat dari adanya pelegalan sistem kerja kontrak *outsourcing*.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Periode 2004-2009 Erman Soeparno sebagaimana yang dimuat dalam Suara Karya 02 Mei 2008, menegaskan bahwa sistem kontrak kerja *outsourcing* akan dihapus karena banyak merugikan pekerja/buruh, sistem *outsourcing* memang dilegalkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, tapi dalam implementasinya penerapan sistem kerja kontrak *outsourcing* justru merugikan para buruh,

⁸¹ Kompas, Hapus Sistem Kerja Kontrak Hak-hak Buruh Masih Diabaikan Pengusaha (www.cetak.kompas.com, 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).

⁸² Pikiran Rakyat, Buruh Menolak Sistem Outsourcing (www.dienim.wordpress.com, 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).

karena dalam sistem kerja kontrak *outsourcing* tidak ada kepastian kerja, dan minim perlindungan terhadap pekerja/buruh.⁸³

Sedangkan menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar, sistem kerja kontrak dan *outsourcing* selain berdampak kurang baik terhadap masa depan pekerja/buruh, juga menghambat kelanjutan berusaha bagi pengusaha, karena ketentuan pemberian pesangon yang berat yang harus diberikan pengusaha terhadap pekerja menyebabkan investasi sulit masuk ke Indonesia, akibatnya iklim usaha menjadi tidak kondusif sehingga hubungan industrial menjadi tidak produktif dan menghambat pertumbuhan ekonomi nasional.⁸⁴

Dalam sistem *outsourcing* tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing*, hal ini membuat perusahaan pemberi kerja tidak mempunyai kewajiban terhadap pekerja *outsourcing*, sehingga bila terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja *outsourcing* kehilangan hak-hak normatif sebagaimana layaknya pekerja tetap, walaupun pekerja *outsourcing* sudah lama bekerja di Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*. Akan tetapi masa kerja bukanlah merupakan faktor penentu, karena setiap tahun kontrak dapat diperbaharui sehingga karyawan mulai lagi dari nol tahun. Hak lainnya seperti pesangon pasal 156 ayat (2), UMPK pasal 156 ayat (3), uang penggantian perumahan dan pengobatan sesuai pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, uang pengganti cuti tahun yang

⁸³ A. Khoir, Pemerintah diminta Peka Terhadap Masalah Buruh (www.indonesia.go.id, 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).

⁸⁴ Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB), Sistem *Outsourcing* di Gugat (<http://solidaritas-buruh.blogspot.com>, 09 Maret 2008, diakses 22 Desember 2009).

bersangkutan saat penghentian hubungan kerja serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan sampai keputusan Pengadilan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat semua itu tidak menjadi hak pekerja *outsourcing*.⁸⁵

Sistem hubungan yang fleksibel membuat manajemen sewaktu-waktu dapat dengan mudah mengganti pekerja/buruh yang sudah tidak disukainya dengan yang lebih segar yang memang tersedia melimpah dipasar tenaga kerja. Hubungan kerja yang fleksibel telah melemahkan posisi tawar buruh dan menghancurkan serikat buruh yang kehilangan banyak anggotanya akibat PHK.⁸⁶

Disatu sisi pekerja/buruh diperbolehkan berorganisasi, bahkan dipermudah dengan 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh boleh membentuk organisasi pekerja/buruh tetapi tidak ada jaminan perlindungan bagi pekerja/buruh yang berorganisasi. Di lain pihak dengan sistem *outsourcing* sudah dipastikan pekerja/buruh takut untuk masuk/membentuk serikat pekerja/buruh karena takut tidak diperpanjang kontraknya. Padahal serikat memperjuangkan hak dan kepentingannya, serta untuk membentengi kaum pekerja/buruh dari perlakuan buruk pengusaha. Belum lagi mandulnya penegakan hukum dari aparat pemerintah, banyak kasus-kasus pidana yang dilakukan pengusaha yang melakukan tindakan menghalangi hak kebebasan

⁸⁵ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, hlm. 6.

⁸⁶ Taat Ujianto, *Perburuhan Tahun 2007 Penjerumusan Hidup Tak Layak* (www.info@wikimu.com, 07 Januari 2008, diakses 05 Desember 2009).

berserikat yang telah dilaporkan ke polisi dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) namun tidak ditindak lanjuti.⁸⁷

Dibawah sistem ini secara politis kekuatan kolektif pekerja/buruh juga dilemahkan.⁸⁸ Sistem kerja kontrak dan *outsourcing* telah merampas kekuatan yang dimiliki oleh buruh untuk membuat perjanjian kerja secara kolektif dengan menggunakan serikat pekerja/buruh.⁸⁹ Dalam sistem individual kontrak dengan sendirinya eksistensi serikat pekerja/buruh dan mekanisme *collective bargaining* menjadi tidak efektif lagi.⁹⁰ Dalam melakukan perjanjian antara pekerja/buruh dengan Perusahaan *Outsourcing*, tidak tersedia kesempatan melakukan tawar menawar karena pengusaha menerapkan perjanjian dengan pekerja/buruh secara perorangan tanpa serikat buruh, maka terjadilah kompetisi antara calon pekerja/buruh yang jumlahnya banyak disebabkan meluasnya pengangguran. Jika ini terjadi, harga jual tenaga kerja akan jatuh, akibatnya kebanyak pekerja/buruh tidak mendapatkan upah yang layak, dan tidak cukup untuk hidup.⁹¹ Sistem ini juga telah membangun kepatuhan pekerja/buruh secara *self control*, sebab siapa pengusaha yang mau memperpanjang kontrak dengan pekerja/buruh yang sering mogok menuntut kenaikan upah.⁹²

⁸⁷ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, 249-250.

⁸⁸ *Ibid.*, hlm. 264.

⁸⁹ Ayip Akhmad Mu'djizat, Pelanggaran Undang-Undang (www.one.indoskripsi.com, 13 Oktober 2008, diakses 22 Desember 2009). Tenaga Kerja

⁹⁰ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 264.

⁹¹ Ayip Akhmad Mu'djizat, Pelanggaran Undang-Undang (www.one.indoskripsi.com, 13 Oktober 2008, diakses 22 Desember 2009). Tenaga Kerja

⁹² Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 264.

Pengamat ekonomi politik *Indonesia Economic Intelligence (IEI)* Syamsul Hadi mengatakan pemberlakuan sistem ketenagakerjaan yang melegalkan *outsourcing* akan merugikan perekonomian nasional, hal ini dikarenakan adanya ancaman ledakan pengangguran pada tahun-tahun mendatang. Jika seseorang tenaga kerja slalu dikenakan sistem *outsourcing* atau kontrak, dalam waktu tertentu saat umur produktifnya habis maka orang tersebut akan berpotensi menjadi pengangguran.⁹³

⁹³ Warsono, Aturan Outsourcing Diperketat (www.koran-jakarta.com, 31 Oktober 2009, diakses 11 November 2009).

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Ketentuan *Outsourcing*

Ketentuan mengenai *Outsourcing* telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menerangkan dengan jelas definisi *outsourcing*, namun disebutkan tentang kelelahan untuk melakukan praktek *outsourcing*. *Outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut dengan pemborongan pekerjaan/penyediaan jasa tenaga kerja, yang diatur dalam pasal 64, 65 dan pasal 66. Pasal yang menyebutkan kebolehan melakukan praktek *outsourcing* yaitu pasal 44 dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.¹

Perusahaan menerapkan sistem *outsourcing* dalam proses produksinya sebagai salah satu alternatif untuk mendapatkan efisiensi terhadap biaya produksi, sehingga perusahaan dapat menghemat pengeluaran dana dalam membiayai SDM yang bekerja di perusahaan tersebut, dan dapat mempertahankan perusahaan dalam persaingan dunia bisnis.²

Dalam pelaksanaan *outsourcing*, perusahaan yang ingin berkonsentrasi pada kegiatan utama (*core business*) akan menyerahkan sebagian kegiatan

¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 22.

² Mohamad Faiz, *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, (<http://panmohamadfaiz.com>, 2007, diakses 15 Juli 2008).

penunjangnya kepada Perusahaan *Outsourcing*, dan Perusahaan *Outsourcing* ini akan menempatkan pekerjaanya ke perusahaan yang menjadi kliennya, yaitu Perusahaan Pemberi Kerja/Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, sehingga untuk proses administrasi, manajemen, perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul, menjadi tanggungjawab Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Hubungan hukum yang terjadi dalam mekanisme pelaksanaan *outsourcing* adalah antara Perusahaan Pemakai Jasa *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing*, dan antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh. Dengan demikian ada beberapa unsur yang terlibat dalam *outsourcing*, diantaranya ialah:

1. Pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³
2. Pengusaha adalah
 - a. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri.
 - c. Orang, perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

³ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 2.

3. Perusahaan adalah
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 4. Perusahaan Penyedia Jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan.⁴
 5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat isyarat-isyarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁵
 6. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan atau Perjanjian Penyediaan Jasa, adalah perjanjian antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (pemborong) dengan Perusahaan Pemberi Kerja (pihak yang memborongkan), dengan menerima suatu harga yang ditentukan.⁶
- Dalam Islam belum ditemukan teori yang menjelaskan tentang *outsourcing* tersebut, akan tetapi jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, maka *outsourcing* dapat diqiyaskan kedalam konsep *ijārah* yaitu

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (<http://www.dhm-partners.net>, 21 Juni 2004, diakses 30 November 2009).

⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 3.

⁶ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, hlm. 391.

sebagai pemilikan manfaat⁷ (jasa) dari seorang *mu'jir* (orang yang memperkerjakan jasanya) oleh *musta'jir* (orang yang memperkerjakan orang lain),⁸ serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *ajir*.

Pengertian ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat 233 yang artinya:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: " Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut".⁹

Kalimat *tastardi'u* dan *mā ataitum bi al-ma'rūf* pada ayat di atas menjelaskan tentang kebolehan untuk memperkerjakan orang lain, dan supaya memberikan imbalan yang patut yaitu sesuai dengan pekerjaan yang telah di kerjakannya.

Surat al-Qaṣaṣ ayat 26:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَجِرْهُ إِن خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: " Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹⁰

Kata *ista'jartu al-qawiyu al-amīn* pada surat al-Qaṣaṣ di atas merupakan anjuran agar memilih pekerja yang dapat dipercaya.

⁷ Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, Juz 3, hlm 94.

⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, hlm.117.

⁹ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 37.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 387.

Dalam hubungannya antara Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja dengan Perusahaan *Outsourcing*, maka Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja disebut sebagai *musta'jir* (pihak yang menyewa jasa/tenaga), dan Perusahaan *Outsourcing* disebut sebagai *mu'jir* (pihak yang memperkerjakan jasanya), dan dalam hubungannya antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh, maka Perusahaan *Outsourcing* disebut *musta'jir* (pihak yang menyewa jasa/tenaga) dan pekerja/buruh disebut sebagai *mu'jir* (pihak yang memperkerjakan jasanya).

Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja menyewa Perusahaan *Outsourcing* untuk menyediakan jasa tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan Pengguna Jasa pekerja. Sebagai imbalannya Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja akan memberikan *management fee* pada Perusahaan *Outsourcing*. Sedang Perusahaan *Outsourcing* menyewa pekerja/buruh untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang telah disepakatinya dengan Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja, dan nantinya Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang akan menggaji/memberi upah kepada pekerja/buruh.

Dengan melihat kepada unsur-unsur tersebut diatas yaitu:

- a. Adanya akad/perjanjian (akad/perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja/Buruh dengan Perusahaan *Outsourcing*, dan akad antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh;
- b. Adanya pemakaian manfaat atau pengambilan manfaat atas pekerjaan;
- c. Adanya imbalan atau upah atas pekerjaan.

Maka *outsourcing* dalam Islam diqiyaskan ke dalam konsep-*ijarah*.

Syarat pekerjaan yang bisa di *outsource* sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu kegiatan yang menunjang perusahaan secara keseluruhan atau yang bukan kegiatan utama, hal ini masih memerlukan penafsiran lagi, karena kegiatan utama dalam tiap-tiap perusahaan adalah berbeda-beda.

Seperti dapat dilihat pada perusahaan besar di dunia seperti nissan, Toyota, dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi mobil, *core business*-nya terdiri dari pembuatan suku cadang dan perakitan, pada akhirnya yang menjadi *core business*nya hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih kompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif.¹¹ Di Indonesia, perusahaan besar seperti Citibank banyak melakukan *outsource* untuk tenaga-tenaga ahli, sehingga interpretasi *outsource* tidak lagi hanya sekedar untuk melakukan aktivitas-aktivitas penunjang seperti yang didefinisikan dalam penjelasan Undang-Undang. Jika tidak ada kejelasan tentang kegiatan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*none core business*), maka pihak yang dirugikan adalah pekerja/buruh, karena pekerja/buruh harus melakukan semua pekerjaan baik pekerjaan yang termasuk kegiatan pokok (*core business*) maupun pekerjaan yang termasuk kegiatan penunjang (*none core business*). Jika pekerja/buruh dipekerjakan oleh Perusahaan *Outsourcing* untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya pokok dalam Perusahaan Pengguna Jasa, maka menurut hukum status pekerja/buruh seharusnya beralih dari pekerja kontrak/*outsourcing*,

¹¹ R. Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (perspektif Pengusaha)* (<http://www.nakertrans.go.id>, 14 Oktober 2005, diakses 9 Desember 2009).

menjadi pekerja tetap dalam Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*, dan mereka berhak untuk mendapatkan hak-hak sebagaimana pekerja tetap.

Namun karena tidak adanya kejelasan tentang kegiatan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*none core business*), menjadikan mereka harus melakukan semua pekerjaan, dan status mereka masih tetap sebagai pekerja kontrak *outsourcing* (masih menjadi pekerja di Perusahaan *Outsourcing*) sehingga mereka tidak mendapatkan hak-hak sebagaimana hak-hak pekerja tetap yang bekerja di Perusahaan Pemberi Kerja. Dalam Islam semua jenis pekerjaan boleh dijadikan sebagai objek akad *ijārah*, kecuali pekerjaan yang dilarang oleh agama maka pekerjaan tersebut tidak boleh dijadikan sebagai objek akad *ijārah*. Contohnya; memperkerjakan pekerja untuk melakukan tujuan maksiat.¹²

Untuk itu perlu adanya penjelasan yang terperinci di dalam Undang-Undang, agar tidak menjadi kendala dalam pelaksanaan *outsourcing*, dan tidak ada pihak yang dirugikan, karena salah satu sahnya akad *ijārah* adalah adanya nilai manfaat dari objek *ijārah* yang diketahui secara sempurna. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya persengketaan diantara para pihak dikemudian hari.

Dalam hubungan antara Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja dengan Perusahaan *Outsourcing*, salah satu syaratnya Perusahaan *Outsourcing* haruslah berbentuk badan hukum, sedangkan untuk Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja tidak harus berbadan hukum. Hal ini dikarenakan pemberi pekerjaan bisa perorangan ataupun badan hukum. Sedangkan untuk Perusahaan *Outsourcing*

¹² Sayyid Sābiq, *al-Fiqh as-Sunnah*, hlm. 200.

harus berbentuk badan hukum, bertujuan agar perusahaan bisa menunaikan kewajibannya yang merupakan hak pekerja/buruh.

Dalam konsep *ijārah*, tidak memberikan batasan agar majikan harus berbadan hukum ataupun tidak, akan tetapi Rasulullah Bersabda:

عَنْ نَافِعٍ عَنْ بَنِي عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كُتُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَعِيَّةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه المسلم) ¹³

Artinya: "Dari Nafi ibn Umar dari Nabi SAW sesungguhnya beliau bersabda: setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. Seorang amir adalah pemimpin masyarakat dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dirumah suami dan anak-anaknya (istri) adalah pemimpin pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang budak (pembantu) adalah pemimpin/bertanggungjawab atas harta majikannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan ingatlah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya.

Hadis ini menggambarkan relasi manusia sesuai dengan kedudukannya masing-masing dan harus bertanggungjawab terhadap wilayah yang menjadi tanggungjawabnya. Pemerintah sebagai pemegang kedaulatan, mempunyai tanggungjawab untuk menyejahterakan rakyatnya melalui paket regulasi yang memberikan kebebasan bagi rakyatnya untuk berkarya. Apabila dikaitkan dengan syarat Perusahaan *Outsourcing* yang harus berbadan hukum, hal ini berhubungan

¹³ Imām Abī Zakaria Yahyā ibn Syarif an-Nawawī, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Jilid 6 (Bairūt: Dār al-Fikr, tt), hlm. 168.

dengan pengakuan pemerintah terhadap badan hukum sebagai subyek hukum yang dianggap mampu untuk menunaikan tanggungjawab-tanggungjawabnya ketika mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian, dan sebagai bentuk perlindungan hukum dari pemerintah pada pekerja agar pekerja mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan setelah melakukan kewajibannya.

Selain itu keharusan berbadan hukum bagi Perusahaan *Outsourcing*, juga bisa diartikan bahwa pihak-pihak yang melakukan sistem *outsourcing* adalah orang-orang yang sudah cakap hukum, karena yang bisa melakukan perbuatan hukum adalah orang yang cakap hukum, dan orang yang cakap hukum berarti telah dewasa. Dalam KUHPerdara dijelaskan bahwa orang yang sudah dewasa adalah mereka yang telah mencapai usia 21 (dua puluh satu) tahun, dan mereka yang telah menikah.¹⁴ Setelah berlakunya Undang-Undang No 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, pasal 50, menggantikan berlakunya ketentuan yang serupa dalam KUHPerdara yang menentukan usia 21 tahun untuk saat kedewasaan. Dengan demikian kecakapan bertindak orang pribadi dan kewenangannya untuk melakukan tindakan hukum ditentukan apabila telah dewasa, yaitu berumur 18 tahun, telah menikah¹⁵ dan sudah menikah tetapi perkawinannya dibubarkan sebelum genap 18 tahun ia tetap dianggap dewasa.¹⁶

Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan syarat-syarat *ijārah*, yaitu orang yang melakukan *ijārah* haruslah dewasa. Sedangkan untuk perjanjian dalam *outsourcing* diharuskan secara tertulis, hal ini tidaklah bertentangan

¹⁴ R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, hlm. 90.

¹⁵ *Undang-Undang Perkawinan di Indonesia* (Surabaya: Arloka, 2007). hlm. 20.

¹⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, hlm. 93.

dengan ajaran Islam yang menganjurkan agar melakukan perikatan secara tunai.¹⁷ Allah berfirman dalam surat al-Baqarah ayat 282 yang berbunyi:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya".¹⁸

Pencatatan dalam perikatan dimaksudkan sebagai tindakan preventif terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya pelanggaran maupun penyelewengan terhadap perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak yang terlibat.

Perjanjian kerja dalam *outsourcing* mempunyai dua tahapan:

Pertama, adalah perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja dengan Perusahaan *Outsourcing*.

Untuk perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* dengan Perusahaan *Outsourcing* yaitu menggunakan perjanjian kerjasama dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi No. Kep.101/MEN/VI/2004, dalam pasal 4 disebutkan, apabila Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Perusahaan *Outsourcing* memperoleh pekerjaan dari Perusahaan Pemberi Pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.

¹⁷ Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, hlm. 37.

¹⁸ Departemen Agama, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 48.

- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara Perusahaan Penyedia Jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan Perusahaan Penyedia Jasa, sehingga Perlindungan dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- c. Penegasan bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja bersedia menerima pekerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di Perusahaan Pemberi Kerja dalam hal terjadi penggantian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja.¹⁹

Selanjutnya perjanjian tersebut harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja melaksanakan pekerjaan dengan melampirkan draft perjanjian kerja.²⁰ Di samping itu, adanya perjanjian secara tertulis dan didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dimaksudkan untuk menjamin adanya kedudukan hukum bagi masing-masing pihak.

Kedua adalah perjanjian antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja.

Perjanjian antara Perusahaan *Outsourcing* dengan pekerja/buruh menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu menurut Undang-Undang ini adalah untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tertentu,

¹⁹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (<http://www.dhm-partners.net>, 21 Juni 2004, diakses 30 November 2009).

²⁰ *Ibid.*

yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- c. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk

tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.²¹

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan perjanjiannya hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Di sini perjanjian kerja antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Pekerja/buruh tidak bertentangan dengan aturan hukum Islam dalam konsep *ijarah*, karena pada prinsipnya dalam sebuah transaksi adalah adanya kerelaan dari kedua belah pihak. Kerelaan (*ridha*) diwujudkan dalam bentuk sighat *ijāb dan qabūl*²² baik secara lisan maupun tulisan agar tidak terjadi kesalahfahaman.

Untuk itu dalam membuat perjanjian kerja hendaknya para pihak mencantumkan elemen-elemen yang akan menjadi kesepakatan bersama, seperti hak dan kewajiban masing-masing pihak, bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak, waktu pemanfaatan jasa/penyelesaian pekerjaan, dan besarnya upah atas pekerjaan yang dilakukan. Kejelasan mengenai elemen-

²¹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 20.

²² Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, hlm. 135.

elemen dalam sebuah perjanjian kerja menjadi penting, sebab syarat sahnya suatu akad *ijārah* adalah diketahuinya pekerjaan, upah juga batas waktu akad *ijārah* oleh kedua belah pihak yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*. Apabila hal-hal yang diperjanjikan tidak jelas, maka akad *ijārah* yang dilakukan menjadi tidak sah secara agama.

Jika diteliti lebih lanjut, terdapat sebuah kejanggalan dalam aturan antara perjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan *Outsourcing* yang menyatakan "Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam hal terjadi penggantian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh"

Perjanjian kerja antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh adalah PKWT atau PKWTT. Jika untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, maka perjanjian yang digunakan adalah PKWTT. Namun jika terjadi penggantian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh oleh Perusahaan Pemberi Pekerjaan, maka seharusnya karyawan tersebut tidak boleh ikut diganti karena sifatnya adalah karyawan tetap di Perusahaan *Outsourcing*, kecuali memang ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika perjanjiannya seperti itu, maka pihak yang dirugikan adalah karyawan, karena perusahaan tempat dia bekerja yang sering berubah-ubah dan selalu mengganti perjanjian kerja. Dengan demikian maka tidak ada bedanya dengan

karyawan kontrak atau PKWT, dan Perusahaan Pemberi Kerja akan seandainya mengganti Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Hal inilah yang akhirnya membuat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kontrak dengan karyawan, karena ketika masa perjanjiannya dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan telah habis, maka perjanjian kerja dengan karyawan pun berakhir, dan ironisnya perjanjian semacam ini digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dengan demikian setelah diteliti lebih lanjut, ada ketidaksinkronan antara penjelasan untuk perjanjian Perusahaan Pemberi Kerja/Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja/Buruh dengan Perusahaan *Outsourcing* dan penjelasan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang akhirnya bisa merugikan pekerja/buruh. Dan hal ini tidak sesuai dengan kaidah yang berbunyi:

جَلَبُ الْمَصَالِحِ وَدَفْعُ الْمَفَاسِدِ²³

"Menarik keuntungan dan menghindari kerusakan."

Artinya: "Mendatangkan kemaslahatan dan menghindari kerusakan." Adanya peraturan yang kurang jelas tersebut membuat karyawan merasa dirugikan, karena status mereka yang sebagai pekerja tetap tapi seperti pekerja kontrak. Hal semacam ini bisa membuka peluang bagi pihak-pihak yang kurang bertanggung jawab untuk memanfaatkan ketidakjelasan peraturan seperti ini untuk berbuat curang demi memperoleh keuntungan yang banyak.

²³ Abi Bakar al-Ahdal, *al-Faraid al-Bahiyyah* (Semarang: Pustaka 'Uluwiyah, t.t.), hlm.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap pengaruh *Outsourcing* dalam

Ketenagakerjaan

Keberadaan lembaga pemerintahan dalam sebuah negara salah satunya adalah untuk mewujudkan kemaslahatan bagi rakyatnya.²⁴ Maslahat adalah sesuatu yang mengandung kebaikan dan manfaat bagi sekelompok manusia dan juga individu. Dalam mencapai kemaslahatan harus dihindarkan segala kerusakan baik sebelum dan sesudahnya, atau yang mengikuti atau yang menyertainya. Kemaslahatan utama yang universal yaitu kemaslahatan agama, kemaslahatan jiwa, kemaslahatan akal, kemaslahatan keturunan dan kemaslahatan harta benda²⁵

Kemaslahatan ini dapat dibentuk oleh pemerintah dengan membuat kebijakan/regulasi yang mengatur tentang berbagai bidang dalam masyarakat. Salah satu contohnya adalah regulasi yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatur masalah ketenagakerjaan yaitu buatnya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di sahkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak lain untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan sekaligus untuk memberikan perlindungan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan. Begitupun dengan dilegalkannya *outsourcing* dalam pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menarik investor ke Indonesia,

²⁴ J. Suyuti Pulungan, *Fiqih Siyasah, Sejarah Pemikiran dan Ajaran*, hlm. 259.

²⁵ Ahmad al-Raysuni dan Muhammad Jamal Barut, *Ijtihad Antara Teks, Realitas dan Kemaslahatan Sosial*, Terj. Ibnu Rusydi dan Hayyin Muḥḍar (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 19.

sehingga bisa membuka lebih banyak lapangan kerja dan menekan angka pengangguran.

Akan tetapi ketentuan-ketentuan *outsourcing* dalam pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan, masih bersifat global dan tidak menyentuh hal-hal yang urgent dalam *outsourcing*, seperti hak dan kewajiban Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing* terhadap pekerja/buruh, besarnya potongan gaji pekerja/buruh *outsourcing* oleh Perusahaan *Outsourcing*, pesangon ketika pekerja/buruh di PHK dan sebagainya. Sehingga dalam pelaksanaannya ketentuan-ketentuan yang ada banyak menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan dan berdampak pada pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, dan juga pada negara sebagai pembuat kebijakan.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa sistem kerja kontrak *outsourcing* sebagai salah satu trend bisnis, memiliki beberapa manfaat yang bisa dirasakan secara langsung oleh perusahaan, diantaranya:

1. Meningkatkan fokus bisnis Perusahaan;²⁶
2. Membagi risiko usaha;²⁷
3. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasional.²⁸

Selain beberapa manfaat diatas, disisi lain pelegalan sistem kerja kontrak *outsourcing* dalam pelaksanaannya juga membawa beberapa dampak negatif diantaranya:

- a. Sejak dilegalkannya *outsourcing*, gelombang PHK terjadi dimana-mana tanpa pesangon, banyak perusahaan yang tidak lagi menerima pekerja/buruh tetap,

²⁶ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, hlm. 41-51

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

semuanya dijadikan pekerja/buruh kontrak *outsourcing* untuk menghindari berbagai kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak-hak buruh.²⁹

b. Perjanjian kerja yang singkat yaitu 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, mengakibatkan tidak adanya kepastian kerja (*job insecurity*) bagi pekerja/buruh.³⁰ Dalam kondisi seperti ini memudahkan terjadinya gejolak perburuhan, demonstrasi terjadi dimana-mana menolak sistem kerja kontrak *outsourcing*;

c. Sistem hubungan kerja yang fleksibel membuat manajemen dapat dengan mudah mengganti pekerja/buruh yang sudah tidak disukai, menghancurkan serikat pekerja sehingga melemahkan posisi tawar pekerja dihadapan pengusaha,³¹ dan membuat perusahaan pemberi kerja tidak mempunyai kewajiban terhadap pekerja *outsourcing*, sehingga bila terjadi PHK, pekerja *outsourcing* kehilangan hak-hak normatifnya sebagaimana hak-hak pekerja tetap.³²

d. Merugikan perekonomian nasional, disebabkan adanya ancaman ledakan pengangguran pada tahun-tahun yang akan datang, dimana dalam waktu tertentu saat umur pekerja/buruh sudah tidak produktif lagi maka org tersebut akan menjadi pengangguran.³³

Melihat pada pengaruh pelegalan sistem *outsourcing* terhadap bidang ketenagakerjaan, maka *outsourcing* hanya membawa kemaslahatan bagi

²⁹ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 251.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 267.

³¹ Taat Ujianto, *Perburuhan Tahun 2007 Penjerumusan Hidup Tak Layak* (www.info@wikimu.com, 07 Januari 2008, diakses 05 Desember 2009).

³² Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, hlm. 6

³³ Warsono, *Aturan Outsourcing diperketat* (www.koraniakarta.com, 31 oktober 2009, diakses 11 November 2009).

kelompok tertentu saja dan lebih banyak mendatangkan kemudharatan bagi orang awam yaitu pekerja/buruh. Dalam Islam kemaslahatan yang hakiki yaitu kemaslahatan yang dapat dirasakan oleh kelompok elit, dan umum secara bersama-sama.³⁴

Akibat pelegalan sistem *outsourcing* banyak perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja tetap tanpa tunjangan, dan menggantikannya dengan pekerja/buruh *outsourcing* yang minim proteksi, hal ini secara tidak langsung pengusaha telah memperlakukan pekerja/buruh secara tidak adil, Allah SWT berfirman dalam surat al-Mā'idah ayat 8 yang artinya:

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شِقَاقَ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".³⁵

Dalam ayat ini Allah SWT menganjurkan kepada manusia untuk berlaku adil, dalam kaitannya dengan relasi buruh dan majikan, maka pekerja/buruh selayaknya tidak ditempatkan sebagai objek untuk meraih keuntungan bagi pengusaha saja, melainkan ditempatkan sebagai subjek dalam proses produksi yang terkait satu sama lain, sehingga bila terjadi PHK, maka pekerja/buruh berhak

³⁴ Ahmad al-Raysuni dan Muhammad Jamal Barut, *Ijtihad Antara Teks, Realitas dan Kemaslahatan Sosial*, hlm. 21.

³⁵ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 108.

untuk mendapatkan hak-haknya sebagai mana hak-hak pekerja tetap, salah satunya yaitu hak untuk mendapatkan pesangon.

Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur sistem hubungan kerja yang fleksibel, dimana pekerja/buruh *outsourcing* hanya melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing*, akan tetapi dalam pelaksanaannya pekerja/buruh harus tunduk terhadap peraturan-peraturan perusahaan pemberi kerja yaitu peraturan yang berlaku di perusahaan tempat dimana pekerja ditempatkan untuk bekerja.

Dengan hubungan kerja yang seperti ini pekerja/buruh pada hakikatnya tidak mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja, sehingga pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk tunduk terhadap peraturan perusahaan pemberi kerja. Pekerja hanya mempunyai kewajiban-kewajiban terhadap Perusahaan *Outsourcing*. Untuk itu adanya tuntutan patuh terhadap peraturan-peraturan Perusahaan Pemberi Kerja, yang secara hukum tidak memiliki hubungan kerja, hal ini merupakan bentuk eksploitasi terhadap pekerja.

Hak dan kewajiban lahir karena adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam sebuah perjanjian.³⁶ Bentuk hubungan kerja yang fleksibel membuat perusahaan pemberi kerja lepas tangan terhadap kewajiban-kewajibannya terhadap pekerja/buruh. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ نَافِعٍ عَنْ بَنِي عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَعِيَّةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ

³⁶ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Mu'amalah*, hlm. 68-70.

عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ إِلَّا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ
عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه المسلم) ³⁷

Artinya: "Dari Nafi ibn Umar dari Nabi SAW sesungguhnya beliau bersabda: setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. Seorang amir adalah Pemimpin masyarakat dan ia akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya. Seorang laki-laki (suami) adalah pemimpin keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban kepemimpinannya. Seorang perempuan (istri) adalah pemimpin dirumah suami dan anak-anaknya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang budak (pembantu) adalah pemimpin/bertanggungjawab atas harta majikannya dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Dan ingatlah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban dari kepemimpinannya.

Hadis ini menggambarkan relasi manusia sesuai dengan kedudukannya masing-masing dan harus bertanggungjawab terhadap wilayah yang menjadi tanggungjawabnya. Pihak pemberi kerja sebagai pihak yang telah memanfaatkan jasa pekerja/buruh mempunyai tanggungjawab untuk menunaikan kewajibannya terhadap pekerja/buruh, dan pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja/buruh setelah mereka melaksanakan kewajiban-kewajibannya terhadap majikannya.

Singkatnya jangka waktu perjanjian kerja dalam sistem *outsourcing* yaitu 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali, berdampak pada tidak adanya jaminan kepastian kerja bagi pekerja/buruh, dalam kondisi seperti inilah yang mudah meletupkan gejala perburuhan. Sebagai contoh demonstrasi di Bekasi yang dilakukan oleh ratusan buruh yang menolak sistem

³⁷ Imām Abi Zakaria Yahyā ibn Syarif an-Nawawī, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Jilid 6 (Bairūt: Dār al-Fikr, t.t), hlm. 168.

kerja kontrak *outsourcing*,³⁸ demonstrasi di Bandung yang diikuti oleh ribuan orang dimana mereka menuntut agar sistem kerja kontrak *outsourcing* dihapuskan karena sistem ini merugikan pihak pekerja/buruh,³⁹ dan unjuk rasa-unjuk rasa yang lainnya yang menuntut hal yang sama.

Islam telah menugaskan negara untuk menyediakan jaminan sosial guna memelihara standar hidup seluruh individu dalam masyarakat Islam, dengan memberikan kesempatan kerja yang luas kepada masyarakat untuk melakukan kerja produktif, sehingga ia bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dari kerja dan usahanya sendiri.⁴⁰ Manusia bekerja sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan hidup, seperti kebutuhan akan pangan, sandang, papan, pendidikan dan kesehatan.

Dalam Islam memelihara kemaslahatan jiwa merupakan hal pokok yang harus dijaga setelah terpeliharanya kemaslahatan agama. Salah satu bentuk upaya pemeliharaan kemaslahatan jiwa yang primer adalah memenuhi kebutuhan pokok berupa pangan untuk mempertahankan hidup. Kalau kebutuhan ini terabaikan maka akan berakibat terancamnya eksistensi jiwa manusia.⁴¹

Adanya regulasi yang menimbulkan tidak adanya kepastian akan pekerjaan bagi pekerja/buruh memperlihatkan bahwa regulasi yang dibuat oleh pemerintah, telah kehilangan salah satu fungsinya yaitu untuk memberikan

³⁸ Ardi Januar. Tolak Kerja Kontrak Outsourcing Ratusan Buruh Serbu Gedung Sate, (<http://abm2006.multiply.com>, 20 Februari 2008, diakses 22 Desember 2009).

³⁹ Kompas, Hapus Sistem Kerja Kontrak Hak-Hak Buruh Masih Diabaikan Pengusaha, (<http://cetak.kompas.com>, 02 Mei 2008, diakses selasa 22 Desember 2009).

⁴⁰ Muhammad Baqir ash-Shadr, *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtisaduna*, Cet. 1 (Jakarta: Zahra, 2008), hlm. 445.

⁴¹ Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Cet 3 (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 199), hlm. 129.

kesejahteraan hidup bagi masyarakat. Timbulnya gejolak perburuhan di berbagai tempat, didorong oleh persoalan pokok yaitu tuntutan kesejahteraan hidup berupa pemenuhan kebutuhan pokok. Masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pokok contohnya adalah persoalan tidak tersedianya lapangan kerja, banyaknya pengangguran, lemahnya Sumber Daya Manusia, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial dan sebagainya. Masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggungjawab negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup rakyatnya.

Menurut al-Baqilani, al-Baghdadi, dan al-ghazali berpendapat bahwa lembaga pemerintah diadakan sebagai alat untuk melaksanakan syari'ah, mewujudkan kemaslahatan rakyat, dan menjamin ketertiban rakyat dalam urusan dunia serta agama.⁴²

Disatu sisi sistem *outsourcing* telah membawa manfaat bagi sebagian pihak contohnya bagi pengusaha; meningkatnya fokus bisnis perusahaan, dapat membagi resiko usaha, dan mengurangi serta mengendalikan biaya operasional. Bagi pekerja/buruh, sistem *outsourcing* telah membuka peluang untuk lebih banyak menimba ilmu dan pengalaman dari berbagai tempat kerja. Akan tetapi disisi lain sistem *outsourcing* juga telah menimbulkan pengaruh-pengaruh yang merugikan bagi kepentingan buruh seperti tidak adanya jaminan kepastain kerja, upah yang rendah, minimnya perlindungan dan tidak adanya kebebasan dalam berserikat.

⁴² J. Suyuti Pulungan, *Fiqh Siyasah Sejarah Pemikiran dan Ajaran* (Jakarta: Rajawali Press, 1998), hlm.261.

Dengan mengkaji dari berbagai dampak positif maupun negatif yang telah penulis uraikan, maka menolak bahaya harus didahulukan daripada mendatangkan kebaikan. Hal ini sesuai dengan kaidah fiqih yang artinya:

دَرءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ⁴³

Artinya: "menolak mafsadah didahulukan daripada meraih maslahat".

Sistem *outsourcing* lebih menguntungkan kelompok tertentu saja dan lebih membawa banyak kerugian bagi masyarakat awam. Jika dihadapkan pada 2 (dua) realita ini, maka kemaslahatan umum harus didahulukan dari pada kemaslahatan individu, hal ini sesuai dengan kaidah fikih yang berbunyi:

الْمَصْلَحَةُ الْعَامَّةُ مُقَدَّمَةٌ عَلَى الْمَصْلَحَةِ الْخَاصَّةِ⁴⁴

Artinya: "kemaslahatan publik harus didahulukan daripada kemaslahatan individu"

Sebagai alat untuk mewujudkan kemaslahatan umat, sudah selayaknya pemerintah membuat paket kebijakan yang dapat membuat tatanan sosial khususnya di dunia industrial menjadi lebih baik sehingga dapat menciptakan kemaslahatan yang hakiki yaitu kemaslahatan yang dapat dirasakan secara umum, baik pekerja/buruh, pengusaha, maupun negara.

⁴³ Abi Bakar al-Ahdal, *al-Faraid al-Bahiyah*, hlm. 13.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 14.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat kepada unsur-unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, *outsourcing* mempunyai kesamaan 'illat dengan *ijārah*, untuk itu *outsourcing* dalam Islam diqiaskan¹ ke dalam konsep *ijārah*. *Ashal*²-nya yaitu *ijārah*, *furū*³-nya yaitu *outsourcing*, sedangkan 'illat⁴-nya yaitu adanya akad, adanya pemakaian manfaat atas pekerjaan dan adanya upah. Hukum *ashal ijārah* yaitu boleh, untuk itu *outsourcing* pada dasarnya juga diperbolehkan, selagi memenuhi syarat dan rukun yang telah ditentukan dalam akad *ijārah*. Akan tetapi berdasarkan penelitian yang penulis dapatkan dari sumber data skunder, *outsourcing* dalam pelaksanaannya lebih banyak membawa madarat bagi pekerja dari pada kemaslahatan, untuk itu penulis menyimpulkan bahwa *outsourcing* tidak diperbolehkan di dalam Islam.

Berdasarkan pasal 6, pasal 35 ayat (2) dan (3), pasal 59 ayat (1) dan (2) dan pasal 65 ayat (4) dan (8) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminalisasi dari pengusaha, memperoleh perlindungan sejak

¹ *Qiyas* yaitu membawa sesuatu yang belum diketahui kedudukannya pada sesuatu yang sudah diketahui hukumnya lewat nash dalam rangka menetapkan atau manafikan hukum untuk kejadian tersebut, karena ada yang mempersatukan antara keduanya berupa sifat-sifat yang dimiliki keduanya.

² *Ashal* yaitu kejadian atau perbuatan yang diungkap ketentuan hukumnya oleh nash.

³ *furū* yaitu kejadian aktual yang belum ada ketentuannya dan hendak dikaji ketentuan hukumnya itu dengan cara mendekatkannya pada *ashal*.

⁴ 'illat yaitu unsur-unsur substantif yang menjadi sifat khusus dan mendasari ketentuan hukum.

rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Perlindungan tersebut mencakup kesejahteraan, keselamatan, kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Untuk itu bila hak-hak pekerja ini tidak dipenuhi maka tuntutan pekerja ini dapat diajukan kepada Pegawai Perantara Dinas Tenaga kerja dan mobilitas Penduduk dengan permohonan agar dapat diberikan perantaraan agar pihak pemberi kerja memberikan hak-hak normatif pada pekerja *outsourcing* yang diberhentikan kerja oleh pemberi kerja. Apabila permasalahan tidak dapat diselesaikan, maka perkara dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat sebagai quasi peradilan yang memberikan keputusan terakhir dalam hal perselisihan pekerja dengan pemberi kerja dalam hal pemutusan hubungan kerja. Penulis berpendapat agar Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat dijadikan sebagai peradilan yang independent, supaya dapat menyelesaikan berbagai masalah ketenagakerjaan, dengan cepat dan baik sehingga membawa pengaruh yang positif dibidang ketenagakerjaan.

B. Saran-Saran

Bagi Dewan Perwakilan Rakyat sebagai pembuat Undang-Undang, hendaknya dapat merumuskan dan mewujudkan sebuah kebijakan yang bisa membawa kesejahteraan bagi masyarakat melalui paket regulasinya, dan sebagai upaya pemerintah untuk membuka peluang pekerjaan yang lebih luas bagi pencari kerja dan tidak bergantung pada sistem kerja kontrak *outsourcing* yang ada, maka pemerintah perlu melakukan:

1. Pembatasan tenaga kerja asing, sehingga bisa memberikan kesempatan kerja kepada bangsa sendiri.
2. Pemberlakuan hambatan impor, misalnya dengan cara menolak barang impor karena alasan kesehatan, merusak lingkungan dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk melindungi industri dan pertanian dalam negeri sehingga kesempatan kerja tidak hilang.
3. Memajukan ilmu pengetahuan, sehingga bisa menciptakan barang-barang kebutuhan baru seperti hardware, industri obat-obatan dan berbagai produk lainnya. Berkembangnya industri baru yang memakai teknologi tinggi yang terjangkau dan dapat diterapkan serta dapat dipasarkan ini jelas membuka banyak sekali lapangan kerja baru disamping memberikan daya saing yang lebih baik.
4. Memanfaatkan penduduk yang melimpah untuk memproduksi barang-barang konsumsi yang murah dan melimpah, sehingga banyak tenaga kerja yang terserap untuk bekerja.
5. Meningkatkan Sumber Daya Manusia sehingga masyarakat bisa menciptakan lapangan kerja sendiri dan tidak bergantung pada ada atau tidaknya lapangan kerja yang tersedia.

Untuk mendukung jalannya sebuah kebijakan berlaku dengan baik dalam masyarakat, maka diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih aktif dalam mengawasi dan memberikan tindakan hukum terhadap para pelanggar ketentuan *outsourcing*, serta kesadaran dan itikad baik dari semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Abdullah Sonhaji, et.al., *Tarjamah Sunnan Ibnu Mājah*, Jilid 3, Semarang: CV. asy-Syifa', 1993.
- _____, *Tarjamah Sunan Ibnu Mājah*, Jilid 4, Semarang: CV. asy-Syifa, 1993.
- 'Abdul 'Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 2, Cet. 1, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1996.
- 'Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Yogyakarta" LKiS, 2008.
- 'Abdurrahman al-Jaziri, *Kitāb al-Fiqh 'ala Mazāhib al-Arba'ah*, Juz 3, Mesir: Maktabah Tijāriyah al-Kubrā, t.t.
- 'Abi 'Isā Muhammad ibn 'Isā ibn Surah, *Sunan at-Tirmizi*, Juz 4, Qahirah: Dār al-Hadis, 2005.
- A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Afzalur-rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, Terj. Soeroyo dan Nastangin, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Agus Wijaya, *Outsourcing Kerja Kontrak dan Pesangon Hambat Hubungan Industrial di Indonesia*, (www.hukumonline.com, 14 Desember 2009, diakses 22 Desember 2009). (<http://www.berpolotik.com>, 23 Desember 2009).
- Ahmad, *Outsourcing dan Eksploitasi Pekerja*, (<http://www.berpolotik.com>, 23 Oktober 2007, diakses 08 juni 2008).
- Ahmad al-Raysunī dan Muhammad Jamal Barut, *Ijtihad Antara Teks, Realitas dan Kemaslahatan Sosial*, Terj. Ibnu Rusydī dan Hayyin Muḥḍar, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Ahmad ibn Abī Sahl al-Sarkhsī, *Kitāb al-Mabsūṭ*, Juz 15, Bairūt: Dār al-Kutub al-'Ilmiyah, t.t.
- Ahmad Sunarto, et.al., *Terjemah Sahih Bukhārī*, Jilid 3, Semarang: CV. Asy-Syifa', 1993.
- A. Jazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-rambu Syari'at*, Jakarta: Prenada Media, 2003.

- A. Khoir, Pemerintah diminta Peka Terhadap Masalah Buruh, (www.indonesia.go.id, 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Al-Hafiz Abū 'Abdillāh Muhammad ibn Yazīd ibn Mājāh ar-Rabi' al-Qazwainī, *Sunan ibnu Mājāh*, Juz 2, Bairūt: Dār al-Fikr, 1995
- Al-Imām Abū 'Abdillāh Muhammad ibn Ismā'īl ibn Ibrāhīm ibn al-Mugīrah ibn Bardizbah al-Bukhārī al-Ju'fī, *Shāhīh al-Bukhārī*, Juz 3, Bairūt: Dār al-Fikr, t.t.
- Amīn Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvarindo, 2008.
- Amrullah Ahmad dkk, *Dimensi Hukum Islam dalam Sistem Hukum Nasional*, Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- Ardan, *Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*, (<http://www.apindo.or.id>, 2006, diakses 14 Agustus 2006).
- Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Ardi Januar, *Tolak Kerja Kontrak Outsourcing Ratusan Buruh Serbu Gedung Sate*, (www.abm2006.multiply.com, 20 Febuari 2008, diakses 22 Desember 2009)
- Ayip Akhmad Mu'djizat, *Pelanggaran Undang-Undang Tenaga Kerja*, (www.one.indoskripsi.com, 13 Oktober 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Bei Arifin dkk, *Tarjamah Sunan Abi Daud*, Jilid 5, Semarang: CV. asy-Syifa', 1993.
- Budy Setiyawan, *Politik Perburuhan dalam Islam*, (www.budysetiyawan.blogspot.com, 2009, diakses 23 Desember 2009).
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003.
- Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV. Penerbit J-Art, 2005.
- Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Cet.3, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (GSPB), *Sistem Outsourcing di Gugat*, (www.solidaritas-buruh.blogspot.com, 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Gemala dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Cet. 1, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006.

- Hadang Outsourcing dengan Framework Agreement, (www.hukumonline.com, 05 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Hari Nugroho dan Indrasari Tjandraningsih, *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggungjawab Negara*, (<http://www.hukumonline.com>, 03 April 2008, diakses 12 Desember 2008).
- Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'āmalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Imām Abī Zakariā Yahyā ibn Syarif an-Nawawī, *Ṣaḥīḥ Muslim*, Jilid 6, Bairūt: Dār al-Fikr, tt.
- Imām Wahyudinata, *Tolak Sistem Outsourcing massa FSPMI Unjuk Rasa*, (www.surabaya.detik.com, 14 Agustus 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Kamus Hukum, Bandung: Citra Umbara Bandung, 2008.
- Kamus on line, (<http://kamus.landak.com>, diakses 09 Maret 2010).
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Rajawali Press, 2002.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100/MEN/X/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (www.indosdm.com, 07 November 2008, diakses 30 November 2009).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 101/MEN/X/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, (www.dhm-patners.net, 21 Juni 2004, diakses 30 November 2009).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Pada Perusahaan Lain, (www.indosdm.com, 30 Juni 2008, diakses 10 Desember 2008).
- Khairunnisa, *Sistem Outsourcing Banyak Disalahgunakan*, (<http://www.main.id>, 03 April 2008, diakses 11 November 2009).
- Kompas, *Hapus Sistem Kerja Kontrak Hak-hak Buruh Masih Diabaikan Pengusaha*, (www.cetak.kompas.com, 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.

- M. 'Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Cet.1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Mohammad Daud 'Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Cet.6, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1998.
- Mohamad Faiz, *Outsourcing dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, <http://panmohamadfaiz.com>, 2007, diakses 15 Juli 2008.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2004.
- Muhammad Baqir ash-Shadr, *Buku Induk Ekonomi Islam Iqisaduna*, Cet. 1, Jakarta: Zahra, 2008.
- Muhammad ibn Yazid Abi 'Abdillah al-Quzwaini, *Sunan Abi Dawud*, Juz 2, Bairut: Dar al-Fikr, t.t.
- Muhammad Isma'il Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Muzni Tambuzi, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, (www.nakertrans.go.id), 29 Mei 2005, diakses 10 November 2008).
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Pikiran Rakyat, *Buruh Menolak Sistem Outsourcing*, (www.dienim.wordpress.com), 02 Mei 2008, diakses 22 Desember 2009).
- Pratama Raharja Mandala Manurung, *Pengantar Ilmu Ekonomi, Mikro Ekonomi, Makro Ekonomi*, Jakarta: FEUI, 2004.
- Prin Mahadi, *Outsourcing komoditas politikah*, (<http://www.wawasandigital.com>), Juni 2008, diakses 19 Nov 2008).
- R. Djokopranoto, *Outsourcing (Alih Daya) dalam No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, (<http://www.nakertrans.go.id>), 14 Oktober 2005, diakses 09 Desember 2009).
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2007.
- Rochmad Fitriana, *Sistem Sub kontrak Antara Benci dan Kebutuhan*, (www.bisnis.com), 29 November 2008, diakses 22 Desember 2009).
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet.5, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

- R. Subekti dan R. Tjiptosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cet.33, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003.
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Cet. 20, Jakarta: Rajawali Press, 2004
- Sayyid Sābiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid 3, Bairūt: Dār al-Fikr, 1992.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. 3, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Cet.2 , Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sujono dan 'Abdurahman, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Andi Offset, 2000.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Reaserch*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah Ajaran Sejarah dan Pemikiran*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah Studi tentang Teori Akad dalam Fiqh Mu'āmalat* , Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Taat Ujjianto, *Perburuhan Tahun 2007 Penjerumusan Hidup Tak Layak*, (www.info@wikimu.com, 07 Januari. 2008, diakses 05 Desember 2009).
- Undang -Undar.g No 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- Undang-Undang Perkawinan di Indonesia*, Surabaya: Arloka, 2007.
- Wahbah al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuh*, Juz 4. Bairūt: Dār al-Fikr, t.t.
- Warsono, *Aturan Outsourcing Diperketat*, (www.koran-jakarta.com, 31 Oktober 2009, diakses 11 November 2009).
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Tehnik*, Bandung: Tarsito, 1982.

William Morris, *The Grolier international Dictionary*, vol. 1, USA: Houghton Mifflin Company, 1981.

Yusūf al-Qardhawī, *Pedoman Bernegara dalam Perspektif Islam*, Terj. Kathur Suhardi, Jakarta: Pustaka al-Kauṣar, 1999.



DEPARTEMEN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
 PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 PURWOKERTO 53126

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto menerangkan dengan sesungguhnya bahwa ;

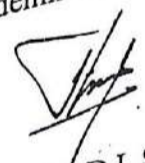
- 1. Nama : NUR SUSILOWATI
- 2. Nomor Induk Mahasiswa : 052622008
- 3. Semester / Jurusan / Prodi : VII / Syari'ah / MUA
- 4. Angkatan Tahun : 2005-2006
- 5. Tahun Akademik : 2008 - 2009.

Saudara tersebut diatas benar-benar sudah berhak mengajukan judul Proposal Skripsi. Sebagai berikut ini disertakan Transkrip Nilai Sementara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 6 Nopember 2008

Kasubbag Akademik dan Kemahasiswaan


ACHMAD I. S. Ag
 NIP. 150 197 939



DEPARTEMEN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Tlp 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT PERNYATAAN
 KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syari'ah Nomor: 023/J.Sya/PP.009/031/2009 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas:

- Nama : Nur Susilowati
- NIM : 052622008
- Smt./Prodi : VIII/MUA
- Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Perspektif Hukum Islam

Saya menyatakan ~~bersedia/tidak~~ bersedia* menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 3-9-2009


 Ridwan, M.Ag.
 NIP. 299 959 -

Catatan : * Coret yang tidak perlu



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 18 Maret 2009

Nomor : Sti.23/J.Sya PP 009 /031 /2009
Lamp. : 1 Lembar
Hal : Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi

Kepada
Yth. Ridwan, M.Ag.
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Jurusan Syariah pada hari Jum'at Tanggal 13 Maret 2009, kami mengusulkan Saudara/i untuk menjadi pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Nar Susilowati
NIM : 052622008
Smt./Prodi : VIII/MUA
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Perspektif Hukum Islam

Untuk itu, kami mohon Saudara/i dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Saudara/i, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan,
Drs. H. Ansori, M.Ag.
NIP. 150253869

DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

Alamat: Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

Purwokerto, 22 Oktober 2009

Kepada:
Yth. Ketua STAIN Purwokerto
Di Purwokerto

: Permohonan Persetujuan
Judul Skripsi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto:


1. Nama : Nur Susilowati
2. NIM : 052622008
3. Semester : IX
4. Jurusan/Prodi : Syariah/Muamalah
5. Angkatan : 2005
6. Tahun Akademik : 2009/2010

Dengan ini saya mohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyetujui Judul rencana Skripsi guna melengkapi sebagai syarat-syarat untuk menyelesaikan studi program S-1 pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut :
"OUTSOURCING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI TINJAU DARI HUKUM ISLAM"
Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah: Ridwan, M.Ag

Demikian surat permohonan ini saya buat dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

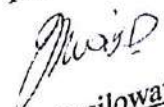
Mengetahui
Dosen Pembimbing


Ridwan, M. Ag
NIP. 19720105 200003 1 003

Menyetujui :
Ketua Jurusan,

Drs. H. Ansori, M. Ag
NIP. 19650407 199203 1 004

Hormat saya,


Nur Susilowati
NIM. 052622008



DEPARTEMEN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
 (STAIN) PURWOKERTO
 Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
 Nomor : STA.26/KJ/PP.00.9/ O/S /2009

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : NUR SUSILOWATI
 NIM : 052622008
 Semester : VII
 Jurusan/Prodi : SYARIAH MUAMALAH

Telah mengikuti seminar proposal pada :

No	Hari / Tanggal	Presenter	Tanda Tangan Moderator
1	Selasa 20 Januari 2009	Ita Indah F	
2	Selasa 20 Januari 2009	Hasan Saleh	
3	Selasa 20 Januari 2009	Ida Musfiroh	
4	Selasa 20 Januari 2009	Rosnawati	
5	Selasa 20 Januari 2009	Tri Mulyani	

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar seminar proposal skripsi.

Purwokerto,
 Ketua Jurusan Syari'ah

 Drs. H. Ansori, M. ag.
 NIP. 150253869



**DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

Alamat: Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

Purwokerto, 20 Oktober 2009

Nomor: Sti.23/PK.I/PP.009/ /2009

: Bimbingan Skripsi

Kepada Yth.
Ridwan, M. Ag
Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
Purwokerto
Di
Purwokerto


Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami mohon Saudara untuk bersedia menjadi pembimbing Skripsi kepada mahasiswa sebagai berikut:

- | | |
|-------------------|---|
| 1. Nama | : Nur Susilowati |
| 2. NIM | : 052622008 |
| 3. Jurusan | : Syariah |
| 4. Semester/Prodi | : IX/Muamalah |
| 5. Angkatan Tahun | : 2005/2006 |
| 6. Alamat | : Desa Sumampir Rt 09 Rw 03 Kec. Rembang Kab. Purbalingga |
- Kemudian atas perkenan Saudara, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

A.n. Ketua
PEMBANTU KETUA I
BIDANG AKADEMIK


Dr. Moh. Roqib, M. Ag
NIP. 19680816 199403 1 004

**DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

Alamat: Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

REKOMENDASI
(Seminar Proposal Skripsi)

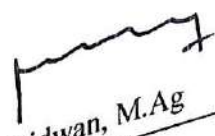
Dengan ini kami Dosen Pembimbing dari mahasiswa :

1. Nama: : Nur Susilowati
2. NIM : 052622008
3. Semseter : IX
4. Jurusan/Prodi : Syariah/Muamalah
5. Angkatan : 2005/2006
6. Tahun Akademik : 2009/2010
7. Alamat : Desa Sumampir RT 09 RW 03 Kec. Rembang
Kab. Purbalingga
8. Judul : "Outsourcing dalam Prespektif Undang-Undang No 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan di Tinjau dari Hukum Islam"

Menerangkan bahwa Proposal Skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan, apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik. Kepada pihak-pihak yang terkait dengan seminar ini harap maklum.

Purwokerto, 22 Oktober 2009

Pembimbing,


Ridwan, M.Ag

NIP. 19720105 200003 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan Syariah

Drs. H. Ansori, M.Ag

NIP. 19650407 199203 1 004



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

Alamat: Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

BLANGKO PENGAJUAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
JURUSAN SYARIAH

yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Nur Susilowati
2. NIM : 052622008
3. Program Studi : Muamalah
4. Semester : IX
5. Penasehat Akademik : Suraji, M. Ag
6. IP (Sementara) : 3.83

yang ini mengajukan proposal skripsi, kepada jurusan Tarbiyah dengan judul:
"Outsourcing dalam Prespektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Tinjau
dari Hukum Islam"

Purwokerto, 22 Oktober 2009
Yang Mengajukan

Nur Susilowati
NIM. 052622008

yang mengetahui,
Dosen Pembimbing

Suraji, M. Ag
NIP. 19720105 200003 003

catatan:
Blangko pengajuan ini disertai dengan syarat-syarat pengajuan seminar sebagaimana yang
ditentukan serta menyerahkan 1 lembar fotocopy penunjukan Dosen Pembimbing dan pengajuan



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

1. Hari / Tanggal : Rabu, 11 November 2009
 2. Waktu / Jam : 08:00 - 09:00
 3. Nama : Nur Susilowati
 4. NIM : 052622008
 5. Semester / Jurusan : IX / Syariah
 6. Tahun Akademik : 2009 / 2010
 7. Tempat : Lab. Syariah
 8. Peserta Seminar : (Dalam Tabel)

No	NIM	Peserta	Angkatan	Tandatangan
1.	052622007	M Sabia Yuli		1. <i>[Signature]</i>
2.	052622005	Fauziah Rahmawati		2. <i>[Signature]</i>
3.	052621020	Zulfa Ainu Mardiya		3. <i>[Signature]</i>
4.	052623014	Uki Hermawan		4. <i>[Signature]</i>
5.	062621029	Tri Susilowati		5. <i>[Signature]</i>
6.	062623039	Yuliana Tresnawati		6. <i>[Signature]</i>
7.	062623035	Tri Wahyuni		7. <i>[Signature]</i>
8.	062623017	Latifah Umar		8. <i>[Signature]</i>
9.	062623014	Ismi Novianti		9. <i>[Signature]</i>
10.	062623029	Siti Zulfa Amalia		10. <i>[Signature]</i>

Purwokerto, Rabu 11 November 2009
Mahasiswa Ybs.

[Signature]
Nur Susilowati
NIM. 052622008

Pembimbing

[Signature]
Ridwan, M.Ag.

NIP. 19720105 200003 1 003

Moderator / Ketua Jurusan

[Signature]
Drs. H. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : Sti-23/J.Sya/PP.00.9/ /2009

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang Proposal Skripsi Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Nur Susilowati
NIM : 052622008
Semester : IX
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Muamalah

Benar-benar melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul : "Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Hukum Islam"

Pada tanggal 11 November 2009 dan dinyatakan ~~LULUS/TIDAK LULUS~~

Dengan perubahan proposal/hasil seminar proposal sebagai berikut:

1. Judul skripsi, latar belakang masalah, dan daftar Isi Bab II diperbaiki.
2. Pengelompokan sumber data diperbaiki.
3. Margin dan tata tulisan diperbaiki.
4. Bab IV, sub B ganti dengan analisis hukum Islam terhadap dampak-dampak sistem Outsourcing, dan rumusan masalah dijadikan satu.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan program S-1.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 11 November 2009


Mengetahui,

Ketua Jurusan Syari'ah


Drs.H. Ansori M.Ag.

NIP. 19650407 199203 1 004

Sekretaris Sidang


Drs.H. Ansori M.Ag.

NIP. 19650407 199203 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN
Sti. 23/J.Sya/PP.00.9/041 /2010

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Syariah, menerangkan bahwa :

Nama : Nur Susilowati

NIM : 052622008

Semester : X

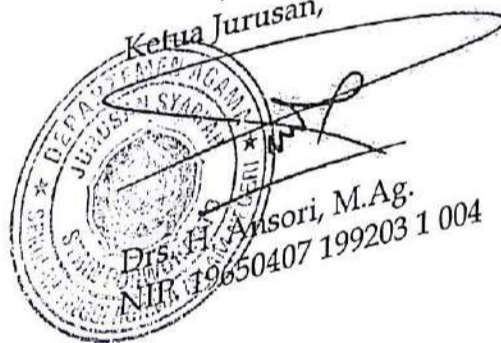
Prodi : MUA

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif pada hari : Senin, 15 Maret 2010 dengan nilai B+

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 15 Maret 2010

Ketua Jurusan,



Drs. H. Ansori, M.Ag.
NIR 19650407 199203 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
Alamat : Jln. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636653 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN WAKAF
No. : Sti.23/Perpus./HM.02.2/77¹ /2010

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Kusilawati
NIM : 052622008
Program : Sarjana / S1
Jurusan/Prodi : Syariah / MUA

Telah menyerahkan wakaf kepada Perpustakaan STAIN Purwokerto berupa uang sebesar
Rp 40.000,00 (empat puluh ribu rupiah).
Demikian surat keterangan wakaf ini di buat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan
seperlunya.

Purwokerto, 24 Maret2010



Asyhabuddin, S.Ag., SS.MA.
NIP. 19750206 200112 1 001

**BACA TULIS AL-QUR'AN DAN PRAKTEK PENGALAMAN IBADAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
GELOMBANG II TH. AKADEMIK 2006/2007**

Nomor : STA.26/K/PUBP/155/XII/2006


Diberikan kepada :

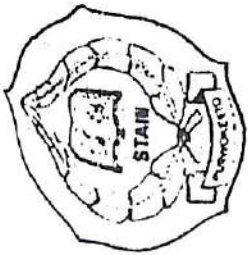
NUR SUSILOWATI/052622008

Sebagai tanda yang bersangkutan telah lulus
dalam **Ujian Baca tulis Al-Qur'an dan Praktek Pengamalan Ibadah**
yang diselenggarakan oleh Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto.

Purwokerto, 29 Desember 2006

Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto
Koordinator,


Sony Susandra, M. Ag
NIP : 150 290 690



DEPARTEMEN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
LABORATORIUM JURUSAN SYARIAH

Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553



No.: Stt.23/J.Sya/PPLSya/037/2009

Lokasi:

1. Pengadilan Negeri Purwokerto
2. Pengadilan Agama Purwokerto
3. Baitul Tamwil Tamziz
Purwokerto

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL Jurusan Syaria'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 4 Juni 2009 menerangkan bahwa :

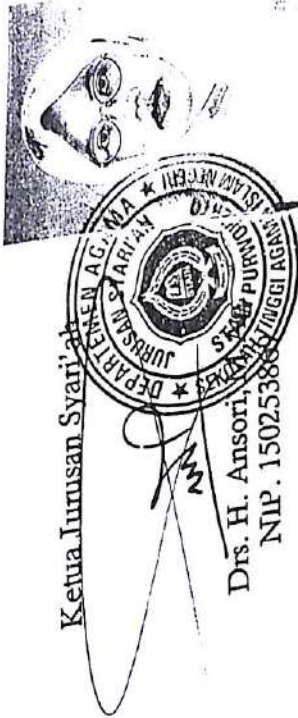
Nama : Nur Susilowati
NIM : 052622008
Semester/Prodi : VIII/Muamalah

Telah mengikuti *Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)* Jurusan Syaria'ah STAIN Purwokerto Angkatan IX Tahun Akademik 2008/2009 mulai tanggal 23 Maret 2009 sampai dengan 12 Mei 2009 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai A.

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PPL Jurusan Syaria'ah STAIN Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqosyah skripsi.

Purwokerto, 10 Juni 2009

Ketua Jurusan Syari'ah



Drs. H. Ansori,
NIP. 150253861

Kalab. Syari'ah/Ketua Panitia

Endang Widuri, S.H., M.Hum.
NIP. 150290692.



**DEPARTMENT OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES
(STAIN) PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**

Office : Jl. A. Yani 40 A Telp. (0281) 635624 Fax. (0281) 636553 Purwokerto

CERTIFICATE

Number: STA.26/KB/PP.009/ T.E. 119/2006

This is to certify that

Name : Nur Susilowati
Student Number : 052622008
D.O.B : Purbalingga, August 7th 1978

Has taken TOEFLLIKE test with paper based organized by
Language Development Unit of STAIN Purwokerto on: June 19th 2006

with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 58
2. Structure and Written Expression	: 49
3. Reading Comprehension	: 54
Obtained Score	: 517

This TOEFLLIKE Test was held in STAIN Purwokerto.

Purwokerto, July 1st 2006

Head of Language Development Unit


(Signature)
Drs. Markum
NIP. 150 110 542

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Susilowati
Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga, 07 Agustus 1978
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Rt 09 Rw 03 Sumampir, Rembang, Purbalingga, Jawa Tengah
Nama Orang Tua : a. Nama Ayah : Ahmad Jumeri
: b. Nama Ibu : Jarwati
Nama Suami : Abdullah Ahmad
Riwayat Pendidikan : TK Aisyah Sumampir, Lulus Tahun 1984
: MIM Sumampir, Lulus Tahun 1990
: SMPM 5 Purbalingga, Lulus Tahun 1993
: MA PPPI Miftahussalam Banyumas, Tahun 1994
: KMI Gontor Putri Ngawi Jatim, Lulus Tahun 1999
: STAIN Purwokerto, Lulus Teori Tahun 1999
: Cosmopoint Selangor Malaysia, Lulus Tahun 2001
: Fashion College Selangor Malaysia, Lulus Tahun 2003
Pendidikan Non Formal : OSIS SMP Muhammadiyah 5 Purbalingga
Pengalaman Organisasi : Ikatan Santri PPPI Miftahussalam
: Ketua Organisasi Pelajar Pondok Modern Gontor
: Himpunan Mahasiswa Jurusan Syari'ah

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-sebenarnya tanpa menambah serta mengurangi sedikitpun.

Purwokerto, 01 April 2010


Nur Susilowati
NIM. 052622008