

**METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM
TENTANG *OUTSOURCING***



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S. H)**

Oleh
**NURUL JAUHAROH
NIM. 1522301079**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Nurul Jauharoh
NIM : 1522301079
Jenjang : S-1
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “METODE *ISTINBĀT* HUKUM ISLAM TENTANG *OUTSOURCING*” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 7 Oktober 2019

Saya yang mengatakan,



Nurul Jauharoh

NIM. 1522301079



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARI'AH

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

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

**METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM
TENTANG *OUTSOURCING***

Yang disusun oleh Nurul Jauharoh (NIM. 1522301079) Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah, Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto telah diujikan pada tanggal 10 Oktober 2019. Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Hukum (S.H.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I

Sekretaris Sidang/ Penguji II

Dr. Supani, M. A.
NIP. 19700705 200312 1 001

Agus Sunaryo, S. H. I., M. S. I.
NIP. 19790428 200901 1 006

Pembimbing/ Penguji III

IAIN PURWOKERTO

Dr. H. Ansori, M. Ag.

NIP. 19650407 199203 1 004

Purwokerto, 21 Oktober 2019

Dekan Fakultas Syari'ah



Dr. Supani, M. A.

NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 7 Oktober 2019

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdr. Nurul Jauharoh

Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah
IAIN Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Nurul Jauharoh
NIM : 1522301079
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah
Judul : METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM TENTANG
OUTSOURCING

sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.).

Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. H. Ansori, M. Ag.

NIP. 19650407 199203 1 004

METODE *ISTINBĀT* HUKUM ISLAM TENTANG *OUTSOURCING*

ABSTRAK
Nurul Jauharoh
NIM. 1522301079

Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah, Program Studi Hukum Ekonomi
Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

Outsourcing saat ini menjadi keputusan strategis yang penting untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan yang diperlukan dalam bersaing di lingkungan bisnis. Dalam perjanjian ini memunculkan adanya *mafsadah* dan *maṣlahah*. Oleh karena itu, perlu mengkaji permasalahan mengenai *outsourcing* yang ditinjau dari Hukum Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang bersumber dari data-data kepustakaan, seperti buku dan jurnal. Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif analitis dan *content analysis* atau analisis isi untuk merumuskan kesimpulan. Sumber data primer yang digunakan yaitu ushul fiqh, kaidah fiqh dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: *Pertama*, Perjanjian kerja *outsourcing*, yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa pekerja, untuk melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Perjanjian *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans RI.

Kedua, *outsourcing* perspektif akad *ijārah*: dalam perjanjian *outsourcing* antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*, semua rukun *ijārah* terpenuhi. Akan tetapi syarat *ijārah*, terdapat perjanjian *outsourcing* yang tidak terpenuhi seluruhnya maka akadnya tidak sah. Sedangkan *outsourcing* perspektif *sadd aẓ-ẓarī'ah*: Kalau perjanjian *outsourcing* menimbulkan hal yang positif maka *maṣlahah*. Ukuran *maṣlahah* dari perspektif hukum Islam dan ketentuan peraturan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja *outsourcing*. Apabila memenuhi unsur Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka boleh tapi kalau tidak memenuhi unsur *maṣlahah*, artinya menimbulkan *mafsadat* dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai *outsourcing* maka menjadi haram. Dan apabila dalam perjanjian *outsourcing* hanya menguntungkan atau merugikan salah satu pihak maka status hukum perjanjian yaitu haram. Akan tetapi jika dalam perjanjian tersebut, pekerja dan perusahaan *outsourcing* mendapatkan kerugian maka status hukum dari perjanjian tersebut yaitu mubah.

Kata Kunci: *Istinbāt* Hukum, *Outsourcing*, *Ijārah*, dan *Sadd aẓ-ẓarī'ah*.

MOTTO

Apabila Saya Berbuat Baik Kepada Orang Lain

Maka Saya Telah Berbuat Baik

Kepada Diri Saya Sendiri



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua dan Keluarga
2. Serta kepada fakultas syari'ah IAIN Purwokerto.

Semoga doa dan penyemangat yang telah diberikan, dibalas dengan kenikmatan yang berkah.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/ 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

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	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	ze (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 di 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	w
هـ	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y'	ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

مقدمة	ditulis	<i>muqaddimah</i>
يتوصل	ditulis	<i>y'atawaṣṣala</i>

C. Ta' Marbūṭah Diakhir Kata

1. Bila dimatikan tulis *h*

مصلحة	ditulis	<i>maṣlahah</i>
-------	---------	-----------------

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

إجارة العين	ditulis	<i>ijārah al-'ain</i>
-------------	---------	-----------------------

3. Bila *ta'marbūṭah* hidup atau dengan *ḥarakat*, *fathah* atau *kasrah* atau *ḍammah* ditulis dengan *t*

صيغة العقد	ditulis	<i>ṣīgat al-'aqd</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

اَ	<i>fathah</i>	ditulis	a
اِ	<i>Kasrah</i>	ditulis	i
اُ	<i>ḍammah</i>	ditulis	u

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	ā
	إِجَارَةٌ	ditulis	<i>ijārah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	ā
	تَنْسَى	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
	وَسِيلَةٌ	ditulis	<i>wasīlah</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	يُقَسِّمُونَ	ditulis	<i>y'aqsimūn</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	ai
	كَيْفٌ	ditulis	<i>kaifa</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	لَوْشَتْ	ditulis	<i>lausyi'ta</i>

G. Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أباه	ditulis	<i>a'bah</i>
أمه	ditulis	<i>u'mmuh</i>
لأنشكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
المفاسد	ditulis	<i>al-Mafāsīd</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan *l* (el) nya.

الرجل	ditulis	<i>ar-Rajul</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

عذاب أليم	ditulis	<i>'azābun 'alīm</i>
يجف عرقه	ditulis	<i>y'ajiffa 'raquh</i>

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat Iman dan Islam, yang telah memberikan sinar cahaya yang terhias hidayah serta taufiq-Nya yang mengantarkan penyusun ke puncak perjalanan panjang selama berada di akademik sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW serta seluruh keluarganya, sahabat serta pengikutnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini dapat diselesaikan guna memenuhi tugas akhir yang diberikan oleh Fakultas Syari'ah, yang merupakan sebagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana srata satu. Penyusun menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini berkat rahmat dari Allah SWT, yang diperantarakan untuk membantu penyusun melalui beberapa pihak. Oleh karena itu penyusun menyampaikan ungkapan rasa terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua dan keluarga yang telah berdoa serta membantu perjuanganku.
2. Bapak Dr. Supani, M. A., selaku Dekan Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Bapak Dr. H. Achmad Siddiq, M. H.I., M. H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Ibu Dr. Hj. Nita Triana, M. Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
5. Bapak Bani Syarif M, LL. M., M. Ag., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

6. Bapak Agus Sunaryo, S. H. I., M. S. I. dan Bapak Ahmad Zayyadi, M. H. I., selaku Ketua dan Sekretaris jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah yang membantu dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Ansori, M. Ag, selaku dosen pembimbing yang telah ikhlas meluangkan ilmu dan waktunya di sela-sela kesibukannya untuk mengarahkan, membimbing serta memberikan saran dan kritiknya.
8. Para Dosen dan Para Staff serta Karyawan Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto, terimakasih atas ilmu yang telah diajarkan dan membantu dalam penggunaan fasilitas perkuliahan dan administrasi Fakultas Syari'ah. Semoga menjadi amal baik Bapak-Ibu sekalian.
9. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini secara materi maupun imateri.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu, segala kritik maupun saran yang membangun sangat penyusun harapkan. Harapan dari penyusun, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu bagi semua pihak yang membacanya. Serta menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam perkembangan Hukum Islam. Aamiin.

Purwokerto, 7 Oktober 2019

Penyusun,



Nurul Jauharoh

NIM. 1522301079

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Tinjauan Pustaka	12
G. Metode Penelitian	14
H. Sistematika Pembahasan	16

BAB II METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM

A. Tenaga Kerja (*Ijārah*) dalam Islam

1. Pengertian <i>Ijārah</i>	18
2. Dasar Hukum <i>Ijārah</i>	22
3. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i>	24
4. Macam-Macam <i>Ijārah</i>	30
5. Batal dan Berakhirnya <i>Ijārah</i>	33
6. Hak dan Kewajiban Para Pihak	35

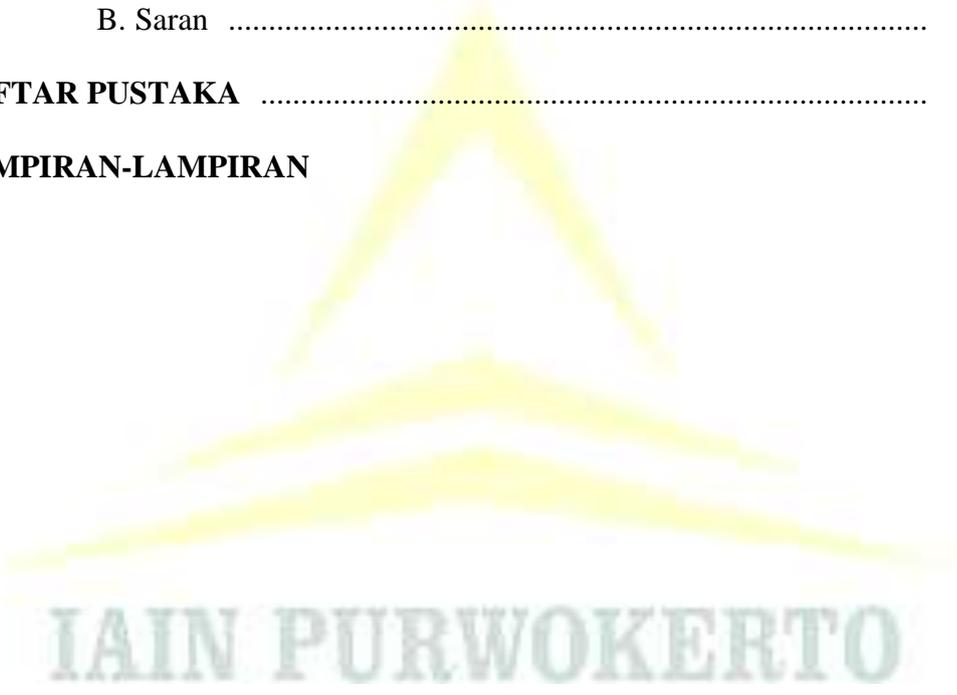
B. Metode *Istinbāṭ* Hukum dari Sisi *Sadd az-Ẓarī'ah*

1. Pengertian <i>Istinbāṭ</i>	36
2. Pengertian <i>Sadd az-Ẓarī'ah</i>	38
3. Dasar Hukum <i>Sadd az-Ẓarī'ah</i>	43
4. Rukun <i>Ẓarī'ah</i>	46
5. Kedudukan <i>Sadd az-Ẓarī'ah</i>	47
6. Jenis-Jenis <i>Ẓarī'ah</i>	51
7. Metode Penentuan <i>Ẓarī'ah</i>	58

BAB III TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

A. Pengertian <i>Outsourcing</i>	60
B. Pengaturan <i>Outsourcing</i>	64
C. Tujuan <i>Outsourcing</i>	66
D. Jenis Pekerjaan <i>Outsourcing</i>	68
E. Risiko <i>Outsourcing</i>	77

BAB IV METODE <i>ISTINBĀṬ</i> HUKUM ISLAM TENTANG <i>OUTSOURCING</i>	
A. Konsep dan Praktek Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i>	82
B. Analisis Metode <i>Istinbāṭ</i> Hukum Islam tentang <i>Outsourcing</i>	93
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh ketekunan dan keuletan bangsa itu dalam mencapai apa yang dicita-citakan. Dan disamping itu juga banyak faktor-faktor lain yang menunjang kemajuan bangsa, baik dari dalam maupun dari luar yang turut menentukan dan mempengaruhi maju atau tidaknya suatu bangsa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi ialah adanya perkembangan dan kemajuan teknologi di sub ekonomi yaitu bidang industri. Faktor kemajuan yang berada dibidang industri inilah yang sampai sekarang menjadi salah satu ciri yang membedakan maju atau tidaknya suatu negara dibandingkan dengan negara-negara lain.¹

Kemajuan teknologi di bidang industri dalam proses perkembangannya memunculkan perusahaan-perusahaan maupun pabrik-pabrik di pelosok dunia. Dari perkembangan tersebut, dapat menimbulkan dampak yang bersifat positif maupun negatif di berbagai bidang. Akibat dari perkembangan dan kemajuan dari teknologi industri, secara langsung maupun tidak langsung akan menimpa kehidupan manusia. Sebagai hasil karya, usaha, dan kemampuan manusia,

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. ke-3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 155.

dalam bidang teknologi industri secara langsung melibatkan manusia kepada problema yang timbul sebagai akibat kemajuan tersebut.²

Jumlah penduduk Indonesia yang besar, dapat mencerminkan dua hal. *Pertama*, menggambarkan kebutuhan masyarakat yang besar seperti kebutuhan pangan, sandang, dan kesempatan kerja. *Kedua*, mencerminkan potensi yang dapat dikerahkan untuk mengolah sumber-sumber alam dalam menghasilkan sesuatu dan memberikan jasa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu penyebab kelebihan tenaga kerja ialah tingginya jumlah penduduk. Dari hal tersebut, menimbulkan masalah ketenagakerjaan antara lain mengenai perluasan lapangan kerja. Salah satu pihak, sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama untuk proses pembangunan, tetapi di lain pihak SDM dapat menimbulkan masalah-masalah yang rumit.³

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Oleh karena itu, manusia mempunyai tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat mendapatkan penghasilan yang cukup untuk hidup layak untuk si tenaga kerja dan keluarganya.⁴

Islam menekankan bahwa bekerja merupakan kewajiban sosial (*insāniyyah*) namun juga kewajiban syar’i (*ulūhiyyah*). Karena itu setiap

² Sendjun H. Manulang, *Pokok*, hlm. 155.

³ Sendjun H. Manulang, *Pokok*, hlm. v.

⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok*, hlm. 19.

pelaku bisnis berarti ia harus melaksanakan dua kewajibannya secara sekaligus. Dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, Islam memberi keleluasaan untuk umatnya dalam memilih profesi sesuai pilihan, minat, dan kemampuannya. Antara lain adalah melalui dunia bisnis dengan membuka berbagai ragam jenis usaha.⁵

Islam memberi ruang kepada umatnya dengan prinsip “boleh melakukan bisnis apa saja, kecuali apabila ada ketentuan hukum yang melarangnya”. Di sisi lain, Islam juga mengingatkan bahwa dalam membangun perusahaan sebagian dari keuntungan yang diperoleh harus dimanfaatkan untuk memenuhi kepentingan diri, keluarga, dan masyarakat yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan dalam ridha Allah SWT.

Untuk mencapai kesejahteraan, Islam mensyaratkan dalam melakukan bisnis para pelaku bisnis tidak memberikan *mudārat* (bahaya) kepada orang lain. Dan sebaliknya, mereka juga tidak boleh ditimpa *mudārat* dari orang lain. Dengan demikian, dalam melakukan bisnis hendaknya antar pihak yang terlibat perlu saling melindungi di atas prinsip persamaan dan toleransi (*tasāmuh*). Dan harus mengedepankan keadilan (*‘adālah*), dan saling tolong-menolong (*ta’āwun*) antara yang satu dengan yang lainnya.⁶

Manusia merupakan aset utama dalam kegiatan ekonomi karena keberadaan manusia perekonomian berkembang pesat. Dengan akal manusia yang tidak terbatas maka membuat hasrat dan cita-citanya luar biasa dalam usaha dan upaya memberdayakan kekayaan alam ini. Dan manusia juga

⁵ Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis Membangun Wacana Integrasi Perundangan Nasional Syariah*, cet. ke-1 (Yogyakarta: PT LKiS Printing Cemerlang, 2009), hlm. 137.

⁶ Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 138.

merupakan sumber jasa yang kemudian tenaganya dijadikan alat ekonomi sehingga lahir hukum ketenagakerjaan diantaranya berkaitan langsung dengan kontrak kerja. Dalam kaitannya dengan perjanjian kerja atau kontrak kerja, dikenal dua pihak yang terlibat yaitu pihak pekerja yang disebut buruh atau karyawan dan pihak majikan yaitu pihak yang memperkerjakan buruh.⁷

Buruh dan majikan hanya terikat oleh perjanjian atau kontrak kerja. Dengan demikian, para pekerja sebelumnya sudah sepakat dengan segala akibat-akibat hukum yang harus diterima, apabila masa kontrak telah berakhir. Sedangkan dari pihak majikan akan mempertimbangkan perpanjangan kontrak kerja apabila permintaan produksi mengalami peningkatan atau perusahaan memperoleh keuntungan yang besar. Dan sebaliknya jika perusahaan mengalami kerugian, maka hubungan kerja di antara kedua belah pihak akan lebih mudah untuk diselesaikan.

Dalam kontrak kerja dengan sistem alih daya (*outsourcing*) ini, bukan merupakan hubungan langsung antara buruh dan perusahaan, melainkan hubungan perusahaan yang menyediakan jasa untuk perusahaan lain. Oleh karena itu sistem ini dapat disebut dengan kontrak kerja alih daya. Anjaz Hilman menjelaskan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibahas mengenai ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.⁸

Seringkali dijumpai adagium dalam berbagai tulisan tentang perburuhan yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung

⁷ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*, cet. ke-10 (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 197.

⁸ Wawan Muhwan Hariri, *Hukum*, hlm. 198.

perusahaan”. Adagium ini nampak biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Para pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena pekerja mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.⁹

Di dalam perjanjian kerja dapat menciptakan hubungan kerja. Maksud dari hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terlibat dengan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, dalam suatu hubungan kerja terdapat beberapa hal, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (bayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).¹⁰

Sedangkan substansi dari perjanjian kerja yang dibuat, tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang telah ada, demikian juga halnya dengan peraturan perusahaan, jadi substansinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja maupun dengan KKB.¹¹

Pada dasarnya, tidak semua jenis pekerjaan dapat menggunakan sistem *outsourcing*. Sistem ini hanya dapat dilakukan pada jenis pekerjaan tertentu saja, seperti kontrak kerja ini digunakan pula oleh perusahaan BUMN, seperti

⁹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cet. ke-4 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 75.

¹⁰ Much Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, cet. ke-1 (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 2.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. ke-3 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 39.

PT Pertamina, PT Telkom, dan sebagainya meskipun tidak seluruhnya.¹² Dalam prakteknya *outsourcing* lebih menguntungkan perusahaannya dibandingkan dengan pekerjaannya karena dalam hubungan kerja yang dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, kurangnya keamanan dalam bekerja, jaminannya minim, dan rendahnya upah serta tidak ada jaminan pengembangan karirnya.

Berbagai persoalan mengenai ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama*, masalah kurangnya kesejahteraan hidup. *Kedua*, masalah kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha. Masalah pertama berkaitan dengan fungsi dan tanggungjawab negara dalam memenuhi kehidupan yang layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua berkaitan dengan hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha dengan pola relasi simbiosis mutualisme.¹³

Dalam Islam, pola relasi antara pekerja dengan pengusaha telah dicontohkan dengan perilaku Rasulullah yaitu memperlakukan pembantunya dengan pendekatan humanis yang memposisikan pembantu layaknya keluarga sendiri. Pada masalah lain *krusial* dalam hal ketenagakerjaan adalah masalah upah yang merupakan hak buruh. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali disebabkan oleh upah. Oleh karena itu, upah harus jelas dan dibayar secepat mungkin. Sedangkan besarnya upah harus disesuaikan dengan apa

¹² Wawan Muhwan Hariri, *Hukum*, hlm. 200.

¹³ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm.

yang pekerja usahakan dengan mempertimbangkan kepatutan sosial untuk dapat hidup layak.¹⁴

Dalam hukum ekonomi klasik berlaku semboyan “mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya yang sekecil-kecilnya”. Dari semboyan ini konsekuensi logisnya, lahirlah apa yang dikenal dengan semboyan *homo homini lupus* artinya manusia yang satu menjadi serigala manusia lainnya. Prakteknya dalam dunia bisnis manusia sebagai pelaku seringkali menghalalkan segala macam cara. Tujuan akhir yang mendorong sikap keaku-an (*anāniyyah*) ini hanya satu, yaitu meraih keuntungan yang sebanyak-banyaknya untuk kekayaan pribadi. Apabila tujuan itu tercapai, subjek pelakunya akan merasa puas, sekalipun kepuasan itu hanya sementara dan semu belaka.¹⁵

Tidak demikian halnya dalam Islam. Seorang pengusaha menurut Islam harus berkiblat kepada tuntutan syara’ yang bersumber pokok pada al-Qur’an dan Hadis. Dari kedua sumber ini paling tidak seorang pengendali perusahaan akan memperhatikan prinsip persamaan dan toleran (*tasāmuḥ*), keadilan (*‘adālah*), dan saling tolong-menolong (*ta’āwun*) yang saling menguntungkan antar pihak-pihak yang terlibat dalam bisnis.¹⁶

Muhammad Nejatullah Siddiqi sebagaimana di kutip oleh Muhammad Djakfar, dalam bukunya *The Economic Enterprise in Islam*, memformulasikan bahwa tujuan perusahaan sebagai tujuan aktivitas ekonomi, yang di mana tujuan yang sempurna menurut Islam dapat diringkaskan sebagai berikut:

¹⁴ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 5.

¹⁵ Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 133.

¹⁶ Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 134.

1. Memenuhi kebutuhan hidup seseorang secara sederhana
2. Memenuhi kebutuhan keluarga
3. Memenuhi kebutuhan jangka panjang
4. Menyediakan kebutuhan keluarga yang ditinggalkan
5. Memberikan bantuan sosial dan sumbangan menurut jalan Allah SWT.¹⁷

Nampaknya dari tujuan aktivitas ekonomi yang telah dikemukakan Nejatullah Siddiqi di atas mengintensikan kepada aspek kerohanian (*spiritualitas*) dan menjadikan materi sebagai instrument kehidupan bukan tujuan akhir.¹⁸

Dalam khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa-menyewa. Konsep sewa-menyewa terbagi menjadi dua. *Pertama*, sewa-menyewa dalam bentuk barang (*ijārah al-‘ain*) objeknya adalah manfaat dari benda. *Kedua*, sewa-menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*ijārah al-‘amal*).¹⁹

Dan Islam mempunyai konsep *sadd az-ẓarī’ah*, yaitu rumusan aturan hukum untuk perbuatan dengan asumsi bahwa perbuatan tersebut akan membawa *mafsadah* kepada masyarakat. Oleh sebab itu, perbuatan tersebut harus ditutup dengan aturan hukum berupa haram atau makruh.²⁰

Para ulama Maliki sebagaimana dikutip oleh Dede Rosyada, membagi *sadd az-ẓarī’ah* menjadi tiga kategori, yaitu:

¹⁷ Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 135.

¹⁸ Muhammad Djakfar, *Hukum*, hlm. 136.

¹⁹ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 3-4.

²⁰ Dede Rosyada, *Ushul Fiqh* (Departemen Agama RI: Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1997), hlm. 435.

1. Perbuatan yang menimbulkan *mafsadah* namun ada kemungkinan *mafsadah*nya lebih kecil. Oleh sebab itu perbuatan seperti ini, tidak harus ditutup dengan *sadd az-zarī'ah*. Karena perbuatan tersebut jarang menimbulkan *mafsadah*, bahkan ada kemungkinan dapat menimbulkan *maṣlahah* dan kemungkinan juga *maṣlahah*nya lebih besar daripada *mafsadah*nya.
2. Perbuatan yang akan menimbulkan *mafsadah* dan kemungkinan *mafsadah*nya lebih kuat daripada *maṣlahah*nya, harus ditutup dengan haram. Karena perbuatan tersebut lebih banyak menimbulkan *mafsadah* daripada *maṣlahah*nya.
3. Perbuatan yang pasti akan menimbulkan *mafsadah* dan tidak ada kemungkinan timbulnya *maṣlahah* dari perbuatan tersebut maka peluang perbuatan tersebut harus ditutup dengan hukum haram. Karena tidak ada *kemaṣlahatannya* sama sekali.²¹

Dalam bidang ketenagakerjaan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak diatur melalui UU Ketenagakerjaan pada Tahun 2003 yang hampir secara komprehensif mengatur mengenai berbagai bidang ketenagakerjaan. Namun niat baik untuk memberikan perlindungan kepada pekerja seolah tiada artinya karena dapat dimungkinkan sistem *outsourcing* untuk bekerja pada perusahaan

²¹ Dede Rosyada, *Ushul*, hlm. 436.

pengguna, dalam kenyataannya menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya.²²

Dalam prakteknya tenaga kerja *outsourcing* memunculkan *mafsadah* dan *maşlahah*. Oleh karena itu perlu mengkaji permasalahan mengenai *outsourcing* ditinjau dari perspektif Hukum Islam. Dengan berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Metode *Istinbāt* Hukum Islam tentang *Outsourcing*”.**

B. Definisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman atas judul dari penelitian ini dan juga untuk mempermudah pembaca dalam memahami konsteksnya maka diperlukan penegasan, sebagai berikut:

1. Metode *istinbāt* hukum adalah bagaimana cara memperoleh hukum dari dalil-dalil al-Qur'an atau Sunnah dan dapat pula dilakukan dengan memahami jiwa hukum yang terkandung dalam dalilnya, baik yang menyangkut latar belakang yang menjadi landasan ketentuan hukum, maupun yang menjadi tujuan ketentuan hukum.²³
2. *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.²⁴

²² Khairani, “Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya” (*Jurnal Ilmu Hukum*, no. 56, April 2012), hlm. 55.

²³ Rahmawati, “Metode *Istinbat* Hukum (Telaah Pemikiran Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy)”, *Disertasi* (Makassar: Program Pascasarjana UIN Alauddin, 2014), hlm. 19-20.

²⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum* (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 71.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang diangkat di dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana konsep dan praktek perjanjian kerja *outsourcing*?
2. Bagaimana metode *istinbāḥ* hukum Islam tentang *outsourcing*?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk dapat mendiskripsikan mengenai konsep dan praktik perjanjian kerja *outsourcing*
2. Untuk mengetahui status hukum dari *outsourcing*

E. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak di antaranya, sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Dari hasil penelitian ini memberi pengetahuan mengenai *outsourcing* sehingga hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan yang akan bermanfaat dalam kehidupan penulis.

2. Manfaat bagi praktisi

Penelitian ini untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai *outsourcing* yang banyak diterapkan oleh perusahaan. Kajian ini sebagai bekal untuk tenaga kerja yang bekerja menggunakan sistem *outsourcing*.

3. Manfaat secara akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan secara ilmiah dan meningkatkan kualitas pendidikan bagi akademik jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan.

F. Tinjauan Pustaka

Hasil dari telaah kajian pustaka penulis terhadap hasil penelitian sebelumnya tidak dijumpai judul penelitian dari mahasiswa IAIN Purwokerto yang sama tapi terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan tema penulis, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Aries Munandar di IAIN Purwokerto pada tahun 2007 yang berjudul "*Hak-Hak Buruh (Studi Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 79, 86, 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*".²⁵ Dalam skripsi ini Aries Munandar menggunakan model penelitian pustaka (*library*) dengan menspesifikasikan penelitian kearah penerapan hak-hak buruh dalam Undang-Undang dengan menggunakan analisis hukum Islam. Hasil dari penelitian tersebut hak-hak buruh sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 79, 86 dan 88 setelah dianalisis menurut hukum Islam Pasal tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam. Namun pada Pasal 88 terdapat perbedaan, pada UUK upah ditentukan berdasarkan

²⁵ Aries Munandar, "Hak-Hak Buruh (Studi Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 79, 86, 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syari'ah STAIN Purwokerto, 2007).

upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah tetapi menurut Islam upah itu ditentukan berdasarkan kesepakatan oleh kedua belah pihak. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan skripsi ini yaitu terletak pada tenaga kerja terhadap alih daya (*outsourcing*) dan metode analisis menggunakan *istinbāf* hukum Islam.

2. Skripsi yang ditulis oleh Fahmi Vidi Alamsyah di IAIN Purwokerto pada tahun 2015 yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*”.²⁶ Dalam skripsi ini menggunakan model penelitian lapangan (*field research*) dengan obyek PT Royal Korindah yang ada di Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga dengan menggunakan model pendekatan deskriptif yang membahas mengenai sistem upah yang melebihi ambang batas upah minimum perbulan yang diterapkan oleh pemerintah kabupaten Purbalingga. Upah yang diberikan dari perusahaan menggunakan kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88. Serta sistem upah perusahaan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan hukum Islam. Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu diseperti tenaga kerja terkhusus pada bidang alih daya (*outsourcing*) dan menggunakan model penelitian pustaka (*library*) serta metode analisis menggunakan *istinbāf* hukum Islam.

²⁶ Fahmi Vidi Alamsyah, “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*”, *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto, 2015).

3. Skripsi yang ditulis oleh Tiwi Oktafiani di IAIN Purwokerto pada tahun 2017 dengan judul skripsi “*Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*”.²⁷ Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian pustaka (*library*). Kemudian dalam pembahasannya lebih difokuskan mengenai konsep pemberian upah menurut hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mempunyai persamaan yaitu memulai dengan suatu perjanjian kerja dan perbedaan adalah dalam Islam tidak adanya penjelasan secara rinci dan sebaliknya dalam UU dijelaskan lebih rinci isi dari masing-masing pokok masalah beserta dengan aturannya. Sedangkan perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan pembahasan skripsi ini yaitu membahas mengenai tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) dengan menggunakan metode penggalian menggunakan *istinbāt* hukum Islam.

G. Metode Penelitian

Di sini peneliti menentukan metode yang akan diterapkan, tipe kajian yang dilakukan dan bagaimana pengumpulan data yang dilakukan serta analisis yang dipergunakan, sehingga dalam penelitian ini digunakan metode, sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memusatkan pada kajian penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan

²⁷ Tiwi Oktafiani, “Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto, 2017).

untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti oleh peneliti.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam kajian ini adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer, yaitu bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah tentang fakta yang diketahui maupun suatu gagasan. Sehingga dalam penelitian ini sumber data primer yang dimaksud, yaitu ushul fiqh, kaidah fiqh dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang secara tidak langsung memberikan informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Bahan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, website, atau literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam kajian ini metode pengumpulan data yang diteliti menggunakan metode dokumentasi. Metode ini digunakan untuk melacak data-data penelitian yang bersifat kepustakaan berupa dokumen tertulis dalam buku, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, jurnal, dan literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah. Adapun metode yang digunakan dalam menganalisis data, sebagai berikut:

- a. *Deskriptif analitis* adalah teknik analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data-data yang sudah dikumpulkan seadanya tanpa ada maksud membuat generalisasi dari hasil penelitian.²⁸
- b. *Content analysis* adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa.²⁹

H. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat melakukan pembahasan secara sistematis, peneliti mengambil langkah-langkah, sebagai berikut:

Bab pertama berisi tentang pendahuluan, dalam bab ini merinci berbagai sub bab, yaitu konteksnya seputar latar belakang masalah penelitian, penegasan operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan agar penelitian dapat dipahami dengan mudah.

Bab kedua peneliti membahas tentang metode *istinbāṭ* hukum Islam.

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan memberikan gambaran tentang judul

²⁸ Abdu Sulaiman, “Macam-Macam Teknik Analisis Data” <http://abdusulaiman.blogspot.com/2015/12/macam-macam-teknik-analisis-data.html?m=1>, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 09.00.

²⁹ Abdu Sulaiman, “Macam-Macam”, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 09.00.

penelitian. Peneliti pada bab ini mengemukakan penjelasan terkait dengan pengertian *istinbāṭ*, metode *istinbāṭ* hukum dari sisi *sadd aḏ-ḏarī'ah* yang menerangkan mengenai pengertian, dasar hukum, rukun, kedudukan dan jenis-jenis dari *ḏarī'ah*, dan metode penentuan *ḏarī'ah*.

Bab ketiga berisi mengenai tenaga kerja (*ijārah*) dalam Islam dan tenaga kerja *outsourcing*. Pada bab ini peneliti juga menjelaskan dan menjabarkan tentang judul penelitian. *Pertama*, tenaga kerja (*ijārah*) dalam Islam yang menjelaskan mengenai pengertian, dasar hukum, rukun dan syarat, macam-macam, batal dan berakhirnya, hak dan kewajiban para pihak dari *ijārah*. *Kedua*, tenaga kerja *outsourcing* yang menjelaskan mengenai pengertian, pengaturan, tujuan, jenis pekerjaan dan risikonya.

Bab keempat berisi pembahasan yang penting. Dalam bab ini peneliti akan menjawab dari rumusan masalah dan membahasnya secara mendalam dengan menggunakan data yang sudah diperoleh. Peneliti membahas mengenai perjanjian kerja *outsourcing* dan analisis metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing*.

Dan pada bab kelima yaitu bab penutup, peneliti mengemukakan kesimpulan dari penelitian yang berjudul metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing*. Dan terdapat saran-saran dari peneliti untuk para pihak yang terkait dengan penelitian.

Pada bagian akhir, peneliti mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dari penelitian yang diteliti.

BAB II

METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM

A. TENAGA KERJA (*IJĀRAH*) DALAM ISLAM

1. Pengertian *Ijārah*

Sewa (*ijārah*) berasal dari kata *al-ajru* artinya ganti, upah atau menjual manfaat. Wahbah az-Zuhaili sebagaimana dikutip Ismail Nawawi, mengatakan bahwa transaksi sewa identik dengan jual beli, tetapi dalam sewa kepemilikan dibatasi dengan waktu.³⁰

Secara syar'i, *ijārah* adalah akad atas manfaat yang mubah lagi diketahui yang diambil sedikit demi sedikit selama masa tertentu dari barang yang diketahui atau barang yang diberi kriteria dalam tanggungan, atau (akad) atas pekerjaan tertentu dengan upah tertentu.³¹

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda pendapat dalam mendefinisikan *ijārah*, antara lain:

- a. Menurut Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, *ijārah* adalah akad yang digunakan untuk membolehkan kepemilikan atas manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.³²

³⁰ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, cet. ke-1 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), hlm. 185.

³¹ Tim Ulama Fikih, *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam Lengkap Berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah*, cet. ke-4 (Jakarta: Darul Haq, 2017), hlm. 387.

³² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, cet. ke-4 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 114.

b. Menurut Malikiyah dan Hanbali, *ijārah* yaitu:

الإيجار: تملك منافع شيء مباحة مدة معلومة بغير عوض³³

Ijārah : suatu pemberian hak kepemilikan manfaat yang mubah dalam masa tertentu disertai imbalan.³⁴

c. Menurut Sayyid Sabiq sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, *ijārah* adalah jenis akad untuk mengambil kemanfaatan dengan jalan penggantian.

d. Menurut Idris Ahmad sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, mendefinisikan upah yaitu mengambil manfaat dari tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti dengan berdasarkan syarat-syarat tertentu.³⁵

e. Menurut ulama Syafi'iyah

عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبدل والإباحة بغير عوض معلوم³⁶

Akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud yang tertentu, mubah, serta dapat didermakan dan kebolehan dengan pengganti tertentu.

Kata “manfaat” artinya mengeluarkan akad atas barang.

Kemudian barang itu berlaku saat akad jual beli dan hibah. Kata

“maksud” artinya mengeluarkan manfaat. Kata “yang tertentu” artinya

mengeluarkan akad *muḍārabah* dan *ji'ālah* untuk pekerjaan yang tidak

jelas. Kata “didermakan” artinya mengeluarkan manfaat kemaluan

³³ Wahbah az-Zuhāifī, *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuhu* (Damaskus: Dār al-Fikr, 1985), IV: 732.

³⁴ Hafizh Furqan, “Analisis Sewa-Menyewa Pihak Ketiga dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-Manfa'ah* (Studi Kasus di UPTD Rusunawa Gampong Keudah Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh)”, *Skripsi* (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri ar-Raniry Darussalam, 2018), hlm. 17.

³⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 115.

³⁶ Wahbah az-Zuhāifī, *al-Fiqh*, IV: 732.

perempuan. Dan kata “dengan pengganti tertentu” artinya mengeluarkan akad hibah, *syirkah*, wasiat dan *i'arah*.³⁷

- f. Menurut al-Jazairi sebagaimana dikutip oleh Ismail Nawawi, sewa (*ijārah*) merupakan akad terhadap pemanfaatan untuk masa waktu tertentu dan dengan harga tertentu.³⁸

Ulama empat madzhab, memberikan makna secara garis besar mengenai akad *ijārah* yaitu akad yang didasarkan pada nilai manfaat. Sedangkan nilai kemanfaatannya sebagai objek *ijārah* yaitu sesuatu yang abstrak. Dengan demikian, muncul perbedaan pendapat di kalangan ulama mengenai legalitas dari akad *ijārah*. Sedangkan dari mayoritas jumbuh ulama, menyatakan bahwa akad *ijārah* adalah sah. Tetapi sebagian ulama, berpendapat bahwa akad *ijārah* ini tidak sah untuk dilakukan karena mengandung unsur *gharar* dan akad ini bersifat abstrak.³⁹

Menurut fatwa DSN-MUI, “*ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”.⁴⁰

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, “*ijārah* adalah sewa barang dengan jangka waktu tertentu dengan pembayaran”.⁴¹ Sedangkan menurut Undang-Undang, “*ijārah* adalah akad penyediaan dana dalam

³⁷Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, cet. ke-1 (Jakarta: Gema Insani, 2011), V: 387.

³⁸ Ismail Nawawi, *Fikih*, hlm. 185.

³⁹ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 45.

⁴⁰ Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*.

⁴¹ Pasal 20 ayat (9) Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah tentang Akad.

rangka memindahkan hak guna atau manfaat dari suatu barang atau jasa berdasarkan transaksi sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”.⁴²

Mazhab Hanafi dan Maliki sebagaimana dikutip oleh Dimyauddin Djuwaini, berpendapat bahwa hak atas sewa tidak muncul karena adanya kontrak, melainkan dari pemenuhan syarat-syarat dalam kontrak atau dengan penyediaan objek dari perjanjian.⁴³

Menurut pandangan jumhur ulama, bahwa akad *ijārah* untuk barang dan jasa disamakan hukumnya. Oleh karena itu, apabila akad *ijārah* terhadap barang dibolehkan maka akad untuk jasa juga diperbolehkan. Dan Imam Syafi'i sebagaimana dikutip oleh Ridwan, nilai kemanfaatan dari jasa sama dengan kemanfaatan terhadap benda. Saat benda menjadi objek transaksi bisnis, maka manfaat juga bisa. Serta persoalan mengenai kebutuhan atas jasa dan bantuan antar individu merupakan tabiat dari manusia yang saling membutuhkan dan mempunyai sifat saling bergantung antar manusia.⁴⁴

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *ijārah* merupakan suatu akad atau perjanjian yang berkaitan dengan adanya pemakaian, pemanfaatan terhadap manfaat suatu benda tertentu atau pengambilan jasa

⁴² Pasal 19 huruf f UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

⁴³ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, cet. ke-2 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 159.

⁴⁴ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 45-46.

dari manusia dalam waktu tertentu yang telah disepakati disertai dengan adanya imbalan atas pekerjaan atau perbuatan yang telah dilakukannya.⁴⁵

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Ijārah dalam hukum Islam diperbolehkan dengan berdasarkan dalil-dalil dalam al-Qur'an, hadis, *ijma'* dan kaidah fiqh, sebagai berikut:

a. Al-Qur'an, surah az-Zukhruf (43): 32:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.⁴⁶

Lafaz *sukhriyyan* yang terdapat dalam ayat di atas bermakna saling mempergunakan. Menurut Ibnu Katsir sebagaimana dikutip oleh Dimyauddin Djuwaini, lafaz ini diartikan dengan “supaya kalian bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena di antara kalian saling membutuhkan satu sama lain”.

Maksud dari hal tersebut adalah adakalanya manusia membutuhkan sesuatu yang kepemilikannya berada di orang lain. Oleh karena itu, orang tersebut akan menggunakan sesuatu yang ia miliki untuk dijadikan sebagai imbalan, dengan cara melakukan transaksi,

⁴⁵ Ridwan, *Fiqh*, hlm. 45

⁴⁶ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *al-Quran dan Terjemahnya* (Semarang: asy-Syifa', 2000), hlm. 1097.

salah satu transaksi itu dengan menggunakan akad sewa menyewa. Berdasarkan penafsiran ini, maka lafaz “*sukhriyyan* yang terdapat dalam ayat ini dapat digunakan sebagai *istidlal* atas keabsahan praktik *ijārah*, kontrak *ijārah* sah dan dibenarkan oleh syari’ah”.

b. Hadis

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي حدثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمى حدثنا عبد الرحمن بن زيد بن اسلم عن أبيه عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه⁴⁷

Telah menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid ad-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.

Hadis ini menerangkan mengenai etika dalam melakukan akad *ijārah*, yaitu memberikan bayaran upah secara secepat mungkin. Dan relevansinya dengan praktik kontrak *ijārah* pada saat sekarang yaitu keharusan melakukan pembayaran uang sewa yang telah sesuai dengan perjanjian dengan batas waktu yang telah ditentukan, sebaiknya tidak menunda-nunda dalam pemberian upah, harus sesuai dengan jadwal atau tanggal waktu yang telah disepakati kedua belah pihak.⁴⁸

c. *Ijma'*

Landasan *ijma'*nya adalah tidak ada seorang ulama yang membantah atas kesepakatan mengenai akad ini, sekalipun ada

⁴⁷ Abi 'Abdillah Muhammad, *Sunan Ibnu Mājah* (Riyadh: Maktabah Ma'arif Lin Natsri Wat Taurikhi, t.t), hlm. 417.

⁴⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar*, hlm.156-157.

beberapa orang yang berbeda pendapat, akan tetapi hal tersebut tidak dianggap.⁴⁹

d. Kaidah fiqh

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

- 1) Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

- 2) Menghindarkan *mafsadat* (kerusakan, bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan *kemaşlahatan*.

Maksud kaidah ini yaitu dalam melakukan muamalah pada dasarnya boleh seperti dalam akad *ijārah*. akan tetapi diharamkan secara tegas muamalah yang mengakibatkan *mafsadat*.⁵⁰

3. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Menurut jumhur ulama rukun dari akad *ijārah* mempunyai empat, yaitu:

a. *Şīgat al-‘aqd* (ijab dan qabul)

Kedua belah pihak yang berakad (penjual dan pembeli) harus menyatakan kerelaannya dalam melakukan transaksi akad *ijārah*. Apabila salah satu pihak antara keduanya melakukan akad dengan cara terpaksa maka transaksi ini tidak sah.⁵¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah an-Nisa (4): 29:

⁴⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 117.

⁵⁰ Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*.

⁵¹ Abu Azam al-Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, cet. ke-1 (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm. 81.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ بَيْعَةً
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.⁵²

Sīgat akad adalah sesuatu yang muncul dari kedua belah pihak yang berakad dan menunjukkan keinginan batin dari kedua belah pihak untuk membuat akad dan menyempurnakannya. Keinginan dalam batin, yang dapat diketahui melalui lafaz, perkataan, atau mengganti dengan posisi seperti perbuatan, isyarat atau tulisan.⁵³

b. *Al-‘aqid* (kedua orang yang bertransaksi)

Kedua orang yang melakukan transaksi, menurut ulama Syafi’iyah dan Hanabilah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam al-Hadi, disyaratkan telah baligh dan berakal. Sedangkan orang yang belum baligh dan tidak berakal, transaksinya tidak sah seperti anak kecil dan orang gila. Menurut Hanafiyah dan Malikiyah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam al-Hadi, bahwa kedua orang yang bertransaksi itu tidak harus berusia baligh, akan tetapi anak yang sudah mumayyiz dibolehkan untuk bertransaksi *ijārah* dengan syaratnya, yaitu adanya persetujuan dari walinya.⁵⁴

⁵² Tim penterjemah al-Qur’an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm. 176.

⁵³ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, cet. ke-1 (Jakarta: Gema Insani, 2011), IV: 430-431.

⁵⁴ Abu Azam al-Hadi, *Fikih*, hlm. 81.

c. *Al-ujrah* (upah)

Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah. Upah sewa merupakan imbalan yang harus ada dalam akad tukar-menukar, sehingga imbalannya juga harus diketahui jumlah besarnya, layaknya harga pada transaksi jual-beli tersebut.⁵⁵

Segala hal yang boleh menjadi imbalan pada akad jual beli, juga diperbolehkan dijadikan sebagai sewa/upah pada akad *ijārah*. Sebab *ijārah* merupakan akad tukar menukar yang identik dengan akad jual beli. Adapun cara untuk menghitung upah yaitu dengan mempertimbangkan waktu lamanya ia telah bekerja. Kedudukan akad *ijārah* dalam pembayaran upahnya harus jelas, sebagaimana dalam transaksi jual beli *salam*,⁵⁶ dengan cara kontan atau tempo dan semua itu tergantung pada perjanjiannya.

Dalam *ijārah* dipersyaratkan adanya kejelasan nilai manfaat yang diperoleh. Penentuan nilai manfaat perlu diperhatikan mengenai kesepakatan jenis dan ukuran pekerjaan serta waktu melakukan pekerjaan. Di samping itu juga, dipersyaratkan adanya penyebutan jumlah upah yang akan diterima si pekerja karena esensinya dari akad *ijārah* adalah pertukaran jasa dengan upah. Dan kewajiban pekerja dan

⁵⁵ Ibnu Qudamah, *al-Mugni*, VII: 387.

⁵⁶ Jual beli *salam* adalah suatu benda yang disebutkan sifatnya dalam tanggungan atau memberi uang dimuka secara tunai, barangnya diserahkan kemudian atau untuk waktu yang ditentukan. Lihat Abu Azam al-Hadi, *Fikih*, hlm. 213.

pengusaha untuk mengetahui pengetahuan mengenai hak dan kewajibannya yang bisa diterapkan dalam bentuk perjanjian kerja.⁵⁷

d. *Al- manāfi‘* (manfaat sewa)

Barang yang disewakan dalam upah-mengupah, harus memenuhi beberapa persyaratan barang, yaitu:

- 1) Hendaknya barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya
- 2) Hendaknya benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut dengan kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa)
- 3) Manfaat dari benda yang disewa yaitu perkara yang mubah menurut syara' bukan hal yang dilarang
- 4) Dan benda yang disewakan disyaratkan kekal ‘*ain* (zat)-nya sampai waktu yang ditentukan para pihak menurut perjanjian dalam akad tersebut.⁵⁸

Menurut jumhur ulama syarat-syarat yang berkaitan dengan upah atau *ijārah* yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut

a. Syarat terjadinya akad

Ada tiga macam dari syarat ini, yaitu berkaitan dengan pelaku akad, berkaitan dengan akad sendiri dan tempat akad. Seperti dalam

⁵⁷ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 57.

⁵⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh*, hlm. 118.

jual beli, akad *ijārah* apa yang dilakukan oleh orang gila atau anak kecil yang tidak mumayyiz adala tidak sah akadnya.⁵⁹

b. Syarat pelaksanaan akad

Dalam syarat ini barang yang menjadi objek *ijārah* harus sesuatu yang dimiliki atau dikuasai secara penuh. Apabila orang tersebut tidak memiliki atau menguasai barang disebut dengan *ijārah fuḍūl*. Maksudnya yaitu orang tersebut membelanjakan harta orang lain tanpa izinnya, maka tidak sah karena tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan.

Ada syarat persetujuan ini dari pemilik dapat berlaku pada akad *ijārah* yang tergantung, yaitu adanya wujud objek *ijārah*. Jika seorang *fuḍūl* melakukan akad *ijārah* kemudian dapat persetujuan dari pemilik maka perlu diperhatikan hal berikut:

- 1) Apabila persetujuan akad terjadi sebelum manfaat barang digunakan maka akad *ijārah* itu sah serta pemilik barang berhak atas upahnya dikarenakan ada objek akadnya.
- 2) Dan sebaliknya, kalau persetujuan akad terjadi setelah manfaat barang digunakan maka akad itu tidak sah. Kemudian upah itu dikembalikan ke pelaku akad karena objek akad telah lenyap sehingga objek tidak ada saat pelaksanaan akad *ijārah*.⁶⁰

⁵⁹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: 389.

⁶⁰ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: 390.

c. Syarat sah *ijārah*

Keabsahan *ijārah* sangat berkaitan dengan orang yang akad, barang menjadi objek akad, upah, dan zat akad, yaitu:

- 1) Adanya ridha dari kedua pihak yang akad
- 2) *Ma'qūd 'alaih* bermanfaat dengan jelas
- 3) *Ma'qūd 'alaih* (barang) harus dapat memenuhi secara syara'
- 4) Kemanfaatan benda dibolehkan menurut syara'
- 5) Pemanfaatan barang harus digunakan untuk perkara-perkara yang dibolehkan syara'
- 6) Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya
- 7) Tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa.⁶¹

d. Syarat upah

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari akad *ijārah*
- 3) Imbalan atau upah haruslah berupa harta yang mempunyai nilai yang jelas. Imbalan atau upah adalah pembayaran atau harga atas manfaat, sedangkan harga harus jelas kadarnya.⁶²

e. Syarat mengikat akad

- 1) Objek atau manfaat terhindar dari cacat yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benda yang disewa

⁶¹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: 390-400.

⁶² Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: 400-404.

2) Tidak terdapat udzur (alasan) yang dapat membatalkan akad *ijārah*.⁶³

4. Macam-Macam *Ijārah*

Akad *ijārah* dilihat dari segi objeknya menurut ulama fiqh dibagi menjadi dua macam, yaitu:

a. *Ijārah* yang bersifat manfaat

Pada *ijārah* ini benda atau barang yang disewakan harus memiliki manfaat. Seperti saat menyewa rumah, tanah pertanian, kendaraan, pakaian, perhiasan, lahan kosong yang dibangun pertokoan, kendaraan, dan lain sebagainya.

b. *Ijārah* yang bersifat pekerjaan

Seseorang mempekerjakan untuk melakukan pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan. Seperti tukang jahit, tukang kuli bangunan, buruh pabrik, dan lain sebagainya. *Ijārah* ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji guru mengaji al-Qur'an, pembantu rumah tangga. Dan *ijārah* ada juga yang sifatnya kerjasama, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti buruh pabrik, tukang sepatu, tukang jahit, dan lain sebagainya.⁶⁴

Sedangkan si pekerja (*ajīr*) terdapat dua macam pembagiannya, yaitu:

⁶³ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: 404-406.

⁶⁴ Abu Azam al-Hadi, *Fikih*, hlm. 84.

a. Buruh *musytarak*

Pekerja *musytarak* (umum) yaitu buruh yang pembayaran upahnya setelah semua pekerjaannya selesai dan pekerjaan yang dilakukan merupakan sektor publik yang diproduksi untuk kepentingan orang banyak.⁶⁵ Orang yang mengupahnya tidak dibolehkan menghalanginya untuk bekerja dengan orang lain.⁶⁶

Buruh ini kalau melakukan kesalahan atas pekerjaannya maka konsep pertanggungjawabannya kemungkinan ada tiga hal, yaitu:

- 1) Kalau kerusakan terjadi karena tindakan pelanggaran yang dilakukannya sendiri maka pekerja wajib untuk menggantinya atau menanggung risikonya
- 2) Kalau kerusakan akibat dari luar dirinya seperti kebakaran atau banjir maka tidak ada kewajiban untuk menanggungnya
- 3) Kalau kerusakan karena hal lain di luar dirinya seperti baju jahitan dimakan tikus maka menurut Abi Yusuf dan Muhammad sebagaimana dikutip oleh Ridwan, maka wajib menanggung risiko sedangkan menurut Abu Hanifah tidak. Dalam pandangan Ahmad ibn Hambal sebagaimana dikutip oleh Ridwan, tidak wajib menanggung risiko seorang pekerja yang merusak barang jika tidak ada unsur kelalaian kerja.⁶⁷

⁶⁵ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 58.

⁶⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, terj. Mujahidin Muhayan, cet. ke-1 (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2008), IV: 119.

⁶⁷ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 59.

Buruh *musytarak* di sini, orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, seperti tukang jahit dan tukang kayu. Buruh *musytarak* mendapat upah atas apa yang ia kerjakan saja. Segala risiko yang muncul akibat dari kelalaiannya dalam melakukan pekerjaannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab pekerja, demikian pendapat Abu Yusuf dan Muhammad dari mazhab Maliki sebagaimana dikutip oleh Ridwan. Sedangkan Abu Hanifah dan Ibn Hazm sebagaimana dikutip oleh Ridwan, buruh *musytarak* tidak wajib untuk mengganti barang yang rusak apabila kerusakan itu bukan karena faktor *human error* yang disengaja.⁶⁸

b. Buruh *khas*

Pekerja *khas* (khusus) adalah pekerja yang mendapatkan upah dengan cara menyerahkan diri untuk dipekerjakan dalam waktu tertentu dan bisa jadi dia tidak bekerja (sektor informal). Dalam hal buruh *khas*, tidak ada risiko pekerjaan untuk menanggungnya. Kalau terjadi sengketa antara penjahit dan pemilik pakaian maka pendapat yang dipakai yaitu pemilik pakaian dan penjahit harus menanggung risiko kesalahannya.

Selama masa kerja sesuai dengan waktu yang disepakati, pekerja tidak boleh bekerja pada orang lain. Apabila pihak yang menyewa membatalkan kontrak sewanya sebelum berakhirnya kontrak, maka ia berhak mendapatkan bayaran secara penuh kecuali

⁶⁸ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 59.

pembatalan tersebut karena alasan-alasan yang dibenarkan syara'. Tetapi kalau pembatalan berdasarkan alasan-alasan syar'i maka ia mendapat upah sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan.⁶⁹

Apabila ada uzur, seperti cacat dan ketidakmampuan, kemudian pengupah membatalkan pengupahan, maka pekerja tidak mendapatkan selain upah atas waktu yang di dalamnya dia bekerja. Pengupah tidak wajib untuk membayar upah secara penuh. Pekerja tidak bertanggungjawab atas apa yang rusak dari pekerjaannya kecuali apabila bertindak lalai. Apabila dia bertindak lalai maka dia harus bertanggungjawab.⁷⁰

5. Batal dan Berakhirnya *Ijārah*

Adapun beberapa hal yang dapat menyebabkan suatu penyewaan dibatalkan, yaitu:

- a. Muncul cacat yang sebelumnya tidak ada pada barang sewaan ketika sedang berada di tangan penyewa atau terlihatnya cacat lama pada barang tersebut
- b. Rusaknya barang sewaan yang ditentukan
- c. Rusaknya sesuatu yang diupahkan, seperti kain yang diupahkan untuk dijahit karena apa yang diakadkan tidak mungkin ditunaikan setelah kerusakannya
- d. Diambilnya manfaat yang diakadkan secara sempurna, diselesaikannya pekerjaan, atau berakhirnya masa penyewaan, kecuali apabila ada uzur

⁶⁹ Ridwan, *Fiqih*, hlm. 59.

⁷⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqih*, IV: 119.

yang menghalangi berakhirnya penyewaan. Apabila masa penyewaan tanah pertanian berakhir sebelum tanaman dipanen, maka tanah tetap berada di tangan penyewa dengan ketentuan untuk membayar sewa tanah tersebut secara wajar sampai tanaman dapat dipanen, meskipun tanpa sekehendak pemilik tanah, hal ini dilakukan guna menghindarkan penyewa dari kerugian karena memanen tanaman sebelum pada waktunya.⁷¹

Ulama fiqh berpendapat bahwa berakhirnya akad *ijārah* memenuhi beberapa persyaratan, sebagai berikut:

- a. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad sudah berakhir. Seperti tanah pertanian masa waktunya sudah habis maka semua barang sewaan tersebut dalam harus dikembalikan kepada pemiliknya dan apabila yang disewa itu jasa seseorang maka ia harus segera dibayar upahnya.
- b. Menurut ulama Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam al-Hadi, wafatnya salah seorang yang berakad maka tidak bisa diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, akad ini tidak batal, karena manfaat menurut mereka bisa diwariskan dan *ijārah* sama dengan jual beli, yaitu mengikuti kedua belah pihak yang berakad.
- c. Menurut ulama Hanafiyah sebagaimana dikutip oleh Abu Azam al-Hadi, jika ada masalah dari salah satu pihak, seperti rumah yang

⁷¹ Sayyid Sabiq, *Fiqih*, IV: 120.

disewakan disita negara karena terkait utang, maka transaksi *ijārah* batal.⁷²

Berakhirnya akad *ijārah* lainnya, yaitu:

تنتهي الإجارة أيضاً بالإقالة لأن الإجارة معاوضة مال بمال فكانت محتملة للإقالة كالبيع^{٧٣}

Ijārah juga habis dengan adanya pengguguran akad (*iqālah*). Hal itu karena akad *ijārah* adalah akad *mu'awadhah* (tukar-menukar) harta dengan harta, maka dia memungkinkan untuk digugurkan seperti jual beli.⁷⁴

6. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dari tercapainya ijab qabul dalam akad adalah berlakunya hak dan kewajiban antar pihak. Hak-hak dan kewajiban dalam perjanjian, yaitu:

- a. Pihak pemilik obyek perjanjian sewa-menyewa atau pihak yang menyewakan, sebagai berikut:
 - 1) Menyerahkan barang yang disewakan kepada si penyewa
 - 2) Memelihara barang yang disewakan sehingga barang dapat dipakai untuk keperluan yang dimaksudkan
 - 3) Memberikan si penyewa manfaat atas barang yang disewakan selama waktu yang ditentukan
 - 4) Menanggung si penyewa terhadap semua cacat dari barang yang disewakan dan yang merintangai pemakaian barang
 - 5) Ia berhak atas uang sewa yang jumlahnya sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan

⁷² Abu Azam al-Hadi, *Fikih*, hlm. 86.

⁷³ Wahbah az-Zuhaili, *al-Fiqh*, IV: 781.

⁷⁴ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam*, V: 430.

6) Menerima kembali barang obyek perjanjian di akhir masa sewa.⁷⁵

b. Pihak penyewa

- 1) Ia wajib memakai barang yang disewa, sesuai dengan tujuan yang diberikan pada barang itu menurut perjanjian sewanya, atau jika tidak ada perjanjian mengenai itu, menurut tujuan yang dipersangkakan berhubung dengan keadaan
- 2) Membayar harga sewa pada waktu yang telah ditentukan
- 3) Ia berhak menerima manfaat dari barang yang disewanya
- 4) Menerima ganti kerugian, jika terdapat cacat pada barang yang disewa
- 5) Tidak mendapatkan gangguan dari pihak lain, selama memanfaatkan barang yang disewa.⁷⁶

B. Metode *Istinbāt* Hukum dari Sisi *Sadd az-Zarī'ah*

1. Pengertian *Istinbāt*

Istinbāt adalah upaya seseorang ahli fiqh dalam menggali hukum Islam dari sumber-sumbernya. Upaya demikian tidak akan membuahkan hasil yang memadai melainkan dengan menempuh cara-cara pendekatan yang tepat, yang dapat ditopang oleh pengetahuan yang memadai terutama menyangkut sumber hukum.

Menurut Ali Hasaballah sebagaimana dikutip oleh Nasrun Ruslin, melihat ada dua cara pendekatan yang dikembangkan oleh para ulama ushul fiqh dalam melakukan *istinbāt*, yaitu:

⁷⁵ Abdur Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, Dan Implementasi)*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), hlm. 73.

⁷⁶ Abdur Ghofur Anshori, *Hukum*, hlm. 74.

- a. Pendekatan melalui kaidah-kaidah kebahasaan
- b. Pendekatan melalui pengenalan makna atau maksud syari'at (*maqāsid asy-syarī'ah*)

Apa yang dikemukakan oleh Ali Hasaballah tersebut, telah disinyalir pula oleh Fathi al-Daraini, dosen fiqh dan ushul fiqh dari Universitas Damaskus. Ia menyatakan bahwa materi apa saja yang akan dijadikan obyek kajian, maka pendekatan keilmuan yang paling tepat, yang akan diterapkan terhadap obyek tersebut hendaklah sesuai dengan watak obyek itu sendiri.⁷⁷

Dan Muhammad bin Ali al-Fayyumi sebagaimana dikutip oleh Satria Effendi dan M. Zein, kata *istinbāf* bila dihubungkan dengan hukum, berarti upaya menarik hukum dari al-Qur'an dan Sunnah dengan jalan *ijtihad*.

Ayat-ayat al-Qur'an dalam menunjukkan pengertiannya menggunakan berbagai cara, ada yang tegas dan ada yang melalui arti bahasanya serta ada yang melalui maksud hukumnya. Di samping itu, terdapat pula perbenturan antara satu dalil dengan dalil lainnya yang memerlukan penyelesaian. Ushul fiqh memberikan berbagai cara dari berbagai aspeknya yang digunakan untuk mengambil pesan-pesan yang terkandung dalam al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah.⁷⁸

⁷⁷ Nasrun Ruslin, *Konsep Ijtihad al-Syaukani*, cet. ke-1 (Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm. 37.

⁷⁸ Satria Effendi dan M. Zein, *Ushul Fiqh*, cet. ke-1 (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 177.

2. Pengertian *Sadd az-Zarī'ah*

Secara etimologi, *zarī'ah* berarti jalan yang menuju kepada sesuatu. Ada juga yang mengkhususkan pengertian *zarī'ah* dengan sesuatu yang membawa kepada yang dilarang dan mengandung *kemuḍāranan*. Sedangkan, Ibnu Qayyim al-Jauziyah (691-751 H/1292-1350 M) sebagaimana dikutip oleh Nasrun Ruslin, mengatakan bahwa pembatasan pengertian *zarī'ah* kepada sesuatu yang dilarang saja tidak tepat, karena ada juga *zarī'ah* yang bertujuan kepada yang dianjurkan.⁷⁹

Secara *lughawi* (bahasa), *az-zarī'ah* itu berarti “Jalan yang membawa kepada sesuatu, secara *hissi* atau *ma'nawi*, baik atau buruk”.

Dari arti tersebut, mengandung konotasi yang netral tanpa memberikan penilaian kepada hasil perbuatan. Pengertian netral inilah yang diangkat oleh Ibnu Qayyim ke dalam rumusan definisi tentang *zarī'ah*,⁸⁰ yaitu:

ما كان وسيلة وطريقا إلى الشيء⁸¹

Apa-apa yang menjadi perantara dan jalan kepada sesuatu.⁸²

Sedangkan menurut Badran sebagaimana dikutip oleh Amir Syarifuddin, memberikan definisi yang tidak netral terhadap *zarī'ah* yaitu “Apa yang menyampaikan kepada sesuatu yang terlarang yang mengandung kerusakan”.

⁷⁹ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh*, cet. ke-3 (Jakarta: Logos Wacana, 2001), I: 160.

⁸⁰ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, cet. ke-6 (Jakarta: Kencana, 2011), II: 424.

⁸¹ Wahbah al-Zuhāifi, *Uṣul al-Fiqh al-Islāmī* (Damaskus: Dār al-Fikr, 1986), II: 873.

⁸² Kutbuddin Aibak, *Metodologi Pembaharuan Hukum Islam*, cet. ke-1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 219.

Jadi kata *ẓarī'ah* itu didahului dengan kata *saddu* yang artinya menutup, maksudnya adalah menutup jalan terjadinya kerusakan.

Wahbah az-Zuhaili menginginkan definisi yang netral, karena itu ia memilih definisi yang dikemukakan Ibnu Qayyim.⁸³

Menurut Wahbah az-Zuhaili sebagaimana dikutip oleh Hifdhotul Munawaroh, mendefinisikan bahwa *sadd aẓ-ẓarī'ah* yaitu melarang dan menolak segala sesuatu yang dapat menjadi sarana kepada keharaman untuk mencegah kerusakan dan bahaya.⁸⁴

Sedangkan asy-Syaukani sebagaimana dikutip oleh Amir Syarifuddin, memberikan definisi terhadap *ẓarī'ah* yaitu masalah yang dilihat secara lahir adalah mubah (boleh), tetapi yang membawa kepada perbuatan yang terlarang.⁸⁵

Definisi lain yang hampir sama dengan definisi asy-Syaukani adalah definisi yang dirumuskan oleh asy-Syathibi sebagaimana yang dikutip oleh Kutbuddin Aibak, *ẓarī'ah* yaitu segala yang membawa kepada sesuatu yang terlarang serta yang mengandung *mafsadah* (kerusakan).

Muhammad Abu Zahrah sebagaimana kutipan oleh Kutbuddin Aibak, mendefinisikan *ẓarī'ah* adalah *waṣīlah* atau jalan yang menyampaikan kepada tujuan, yang dimaksud *waṣīlah* yaitu jalan untuk sampai kepada yang haram atau halal. Jalan atau cara yang menyampaikan kepada haram, dan cara yang menyampaikan kepada halal hukumnya

⁸³ Amir Syarifuddin, *Ushul*, II: 424.

⁸⁴ Hifdhotul Munawaroh, "Sadd al-Dzariat dan Aplikasinya pada Permasalahan Fiqih Kontemporer", (*Jurnal Ijtihad*, Vol. XII, no. 1, Juni 2018), hlm. 66.

⁸⁵ Amir Syarifuddin, *Ushul*, II: 424.

adalah halal, dan apa yang menyampaikan kepada mubah hukumnya adalah mubah, serta apa yang menyampaikan kepada wajib hukumnya adalah wajib.

Dalam pembahasan hukum *taklifi* tentang wajib, akan dijumpai uraian tentang hukum melakukan segala sesuatu yang membawa kepada dan mendahulukan perbuatan wajib, yang disebut *muqaddimah wajib*. Dari segi bahwa ia adalah *waṣīlah* kepada suatu perbuatan yang dikenai hukum, maka ia disebut *zarī'ah*. Oleh karena itu, para penulis dan ulama ushul memasukkan pembahasan *muqaddimah wajib* ke dalam pembahasan tentang *zarī'ah*, karena sama-sama sebagai perantara kepada sesuatu.

Badran dan Zuhaili sebagaimana yang dikutip oleh Kutbuddin Aibak membedakan antara *muqaddimah wajib* dengan *zarī'ah*. Perbedaannya pada ketergantungan perbuatan pokok yang dituju kepada perantara atau *waṣīlah*. Pada *zarī'ah*, hukum perbuatan pokok tidak tergantung pada perantara.

Kalau zina adalah perbuatan pokok dan *khalwah* adalah perantara, maka terjadinya zina tidak tergantung pada terjadinya *khalwah*, artinya tanpa *khalwah* pun zina dapat juga terjadi. Karena itu, perantara di sini disebut *zarī'ah*.⁸⁶

Sedangkan pada *muqaddimah* hukum perbuatan pokok tergantung pada perantara. Kalau shalat sebagai perbuatan pokok dan wudhu sebagai

⁸⁶ Kutbuddin Aibak, *Metodologi*, hlm. 220.

perantara, maka keberadaan dan kesahan shalat itu tergantung pada pelaksanaan wudhu. Karena wudhu di sini disebut dengan *muqaddimah*.

Sebenarnya kalau ingin membedakan antara keduanya akan lebih tepat kalau dilihat dari segi bentuk perbuatan pokok yang berada di balik perantara. Bila perbuatan pokok yang dituju adalah perbuatan yang dilarang maka *waṣīlah*-nya disebut *ẓarī'ah*. Dalam pengertian bahwa segala sesuatu yang dapat mendatangkan keharaman maka sesuatu itu adalah haram. Karena itu harus di jauhi perbuatan yang dilarang, termasuk *waṣīlah*-nya.

Untuk menunjukkan perbedaan antara *ẓarī'ah* dan *muqaddimah* maka dalam pembahasan ini akan disertakan uraian *muqaddimah* secara sederhana, tidak lain untuk menghindari kerancuan.

Muqaddimah wajib yaitu perbuatan yang dilakukan sebelum melakukan sesuatu kewajiban. Artinya, kewajiban tidak dapat dilaksanakan atau tidak sah apabila perbuatan itu bila tidak didahului oleh *muqaddimah*. Dalam istilah lain, *muqaddimah* itu adalah sesuatu yang tergantung kepadanya pelaksanaan suatu kewajiban.⁸⁷

Muqaddimah wajib disebut juga *waṣīlah wajib*. Misalnya dalam melakukan kewajiban wudhu untuk shalat. Wudhu tidak mungkin dilakukan kecuali dengan adanya air, sehingga kalau tidak ada air maka diganti tayammum. Adanya air dan usaha penyediaan air itu disebut *muqaddimah wajib* atau *waṣīlah wajib* bagi perbuatan wudhu.

⁸⁷ Kutbuddin Aibak, *Metodologi*, hlm. 221.

Menuntut ilmu adalah perbuatan yang diwajibkan atas setiap muslim. Kewajiban dari menuntut ilmu itu tidak akan sempurna dilakukan kalau tidak ada sarana pendidikan. Pengadaan sarana pendidikan itu disebut *muqaddimah* atau *waṣīlah* wajib bagi kewajiban menuntut ilmu.

Muqaddimah wajib ada yang dalam bentuk sebab terhadap kewajiban yang sudah ditentukan, dalam arti lain apabila sebab belum ada maka kewajiban pun belum dipikul si mukallaf, dan ada yang berbentuk syarat bagi suatu kewajiban.⁸⁸

Dalam hal yang pertama, bisa dicontohkan dengan salah satu firman Allah dalam surah al-Isra (17): 78:

أَقِمِ الصَّلَاةَ لِذُنُوبِكِ الشَّمْسِ...⁸⁹

Dirikanlah shalat dari sesudah matahari tergelincir...⁸⁹

Dalam ayat tersebut menyatakan bahwa tergelincirnya matahari itu disebut sebagai *muqaddimah* bagi kewajiban melakukan shalat zhuhur atau disebut juga sebab bagi adanya kewajiban shalat zhuhur.

Sedangkan dalam hal yang kedua bisa dicontohkan dengan salah satu firman Allah dalam surah al-Maidah (5): 6:

...إِذَا قُمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى الْمَرَافِقِ...⁹⁰

...Apabila kamu hendak mengerjakan shalat, maka basuhlah mukamu dan tanganmu sampai dengan siku...⁹⁰

⁸⁸ Kutbuddin Aibak, *Metodologi*, hlm. 221-222.

⁸⁹ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm. 621.

⁹⁰ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm. 228.

Demikian juga dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa melakukan wudhu merupakan syarat bagi pelaksanaan shalat dan wudhu adalah *muqaddimah* atau *waṣīlah* bagi kewajiban shalat.

Dari penjelasan di atas, bahwa ada dua macam *muqaddimah wajib*, yaitu:

- a. *Muqaddimah wajib* yang adanya berada di luar usaha dan kemampuan mukallaf, sehingga mukallaf tidak diharuskan untuk mengadakannya. Dengan contoh tergelincirnya matahari yang menandakan waktu untuk shalat zhuhur. Dengan demikian mukallaf tidak diharuskan untuk menggelincirkan matahari supaya shalat zhuhur dapat dilaksanakan.
- b. *Muqaddimah wajib* yang pelaksanaannya berada dalam usaha dan kemampuan mukallaf. Misalnya melaksanakan wudhu sebagai *muqaddimah* bagi syarat sah untuk melaksanakan shalat zhuhur.⁹¹

3. Dasar Hukum *Sadd az-Zarī'ah*

Adapun dasar hukum *sadd az-zarī'ah* yang bersumber dari dalil al-Qur'an, hadis, kaidah fiqh dan logika, sebagai berikut:

- a. Al-Qur'an, surah al-Baqarah (2): 104:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقُولُوا رَاعِنَا وَقُولُوا انظُرْنَا وَاسْمَعُوا وَلِلَّهِ فِرِينَ عَذَابٌ أَلِيمٌ

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu katakan (kepada Muhammad): “*rā'ina*”, tetapi katakanlah: “*unẓurna*”, dan “dengarlah”. Dan bagi orang-orang yang kafir siksaan yang pedih.⁹²

⁹¹ Kutbuddin Aibak, *Metodologi*, hlm. 223.

⁹² Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm. 35.

Surat tersebut, dapat dipahami adanya bentuk pelarangan terhadap perbuatan karena adanya kekhawatiran terhadap dampak negatif yang akan terjadi. Kata *rā'ina* berarti: “sudahilah kiranya kamu memperhatikan kami.” Saat para sahabat menggunakan kata ini terhadap Rasulullah SAW, mereka menggunakannya dengan maksud kata *rā'ina* sebagai bentuk *isim fail* dari *masdar* kata *ru'unah* yang berarti jodoh.

Oleh karena itu, Tuhan menyuruh para sahabat Nabi SAW mengganti kata *rā'ina* yang biasa mereka gunakan dengan *unẓurnā* yang juga berarti sama dengan *rā'ina*.

b. Hadis

Dalam jurnal sebagaimana yang dikutip oleh Wahyu Abdul Jafar, dasar hukum *sadd az-zarī'ah* yang bersumber dari hadis, yaitu:

حدثنا أحمد بن يونس حدثنا إبراهيم بن سعد عن أبيه عن حميد بن عبد الرحمن عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم إن من أكبر الكبائر أن يلعن الرجل والديه قيل يا رسول الله وكيف يلعن الرجل والديه قال يسب الرجل أبا ويسب أمه⁹³

Telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Yunus telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Sa'd dari ayahnya dari Humaid bin Abdurrahman dari [Abdullah bin 'Amru] radiallahu 'anhuma dia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya termasuk dari dosa besar adalah seseorang melaknat kedua orang tuanya sendiri, " beliau ditanya; "Kenapa hal itu bisa terjadi wahai Rasulullah?" beliau menjawab: "Seseorang mencela (melaknat) ayah orang lain, kemudian orang tersebut membalas mencela ayah dan ibu orang yang pertama."

⁹³ Abu 'Abdillah, *Ṣaḥīḥ Bukhārī* (t.k: t.p, 2004), VII: 418-419.

Dari hadis tersebut, bahwa mencaci ayah orang lain hukumnya haram karena mencaci ayah orang lain merupakan *ẓarī'ah* (perantara) yang akan menimbulkan adanya *mafsadah* yang dilarang, yaitu cacian terhadap ayahnya sendiri.⁹⁴

Hadis ini dijadikan oleh Imam asy-Syathibi sebagaimana dikutip oleh Mohammad Mufid, sebagai salah satu dasar hukum konsep *sadd aẓ-ẓarī'ah*. Berdasarkan hadis tersebut, menurut tokoh ahli fiqh dari Spanyol itu, dugaan (*zann*) bisa digunakan sebagai dasar untuk penetapan hukum dalam konteks *sadd aẓ-ẓarī'ah*.⁹⁵

c. Kaidah fiqh

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Menolak keburukan (*mafsadah*) lebih diutamakan daripada meraih kebaikan (*maṣlahah*).

Kaidah ini merupakan kaidah asasi yang bisa mencakup masalah-masalah turunan dibawahnya. Karena itulah, *sadd aẓ-ẓarī'ah* juga bisa disandarkan kepada kaidah ini. Hal ini juga bisa dipahami, karena dalam *sadd aẓ-ẓarī'ah* terdapat unsur *mafsadah* yang harus dihindari.⁹⁶

⁹⁴ Wahyu Abdul Jafar, "BPJS Kesehatan Syari'ah (Mengagas Prinsip-Prinsip BPJS Kesehatan Perspektif *Sadd Dzari'ah*)" (*Jurnal Hukum Islam*, Vol. II, no. 2, 2017), hlm. 160-161.

⁹⁵ Mohammad Mufid, *Ushul Fiqh Ekonomi dan Keuangan Kontemporer dari Teori Ke Aplikasi*, cet. ke-1 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 135.

⁹⁶ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, cet. ke-7 (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 11.

d. Logika

Ketika seseorang membolehkan suatu perbuatan maka mestinya ia juga membolehkan segala hal yang akan mengantarkan kepada hal tersebut. Begitu sebaliknya, jika seseorang melarang suatu perbuatan maka mestinya ia pun melarang kepada segala hal yang bisa mengantarkan kepada perbuatan tersebut.

Hal ini senada dengan ungkapan Ibnu Qayyim sebagaimana dikutip oleh Mohammad Mufid, bahwa ketika Allah melarang suatu hal Allah pun akan melarang dan mencegah segala jalan dan perantara yang bisa mengantarkannya. Hal tersebut untuk menguatkan dan menegaskan pelarangan. Namun jika Allah membolehkan segala jalan dan perantara tersebut, tentu hal ini bertolak belakang dengan adanya pelarangan yang telah ditetapkan.⁹⁷

4. Rukun *Zarī'ah*

Muhammad Hasyim al-Burhani sebagaimana dikutip oleh Hifdhotul Munawaroh, menetapkan rukun *zarī'ah* ada tiga, yaitu:

- a. Perkara yang tidak dilarang dengan sendirinya (sebagai perantara *waṣīlah* atau jalan). Dalam hal ini dibagi menjadi tiga keadaan, yaitu:
 - 1) Maksud dan tujuan perbuatan untuk perbuatan yang lain, seperti *bai' al-'ajal*
 - 2) Maksud dan tujuan perbuatan untuk perbuatan itu sendiri, seperti mencaci dan mencela sembah orang lain

⁹⁷ Mohammad Mufid, *Ushul*, hlm. 136.

- 3) Perbuatan itu menjadi asas menjadikannya sebagai perantara, seperti larangan menghentakkan kaki bagi wanita yang ditakutkan akan menampakkan perhiasannya yang tersembunyi.
- b. Kuatnya tuduhan kepadanya (*al-ifdhā*). Hal ini yang menjadi penghubung antara *waṣīlah* kepada perbuatan yang dilarang yaitu adanya tuduhan dan dugaan yang kuat bahwa perbuatan tersebut akan membawa kepada *mafsadah*.
- c. Kepada perbuatan yang dilarang (*al-mutawaṣil ilaih*). Ulama mengatakan bahwa rukun ini sebagai *al-mamnū* (perbuatan yang dilarang). Jika perbuatan tersebut tidak dilarang, atau mubah, maka *waṣīlah* atau *ẓarī'ah* tersebut hukumnya tidak dilarang.⁹⁸
5. Kedudukan *Sadd az-Ẓarī'ah*

Hampir semua ulama dan penulis ushul fiqh, menyinggung mengenai *sadd az-ẓarī'ah* akan tetapi hanya sedikit yang membahasnya dalam pembahasan khusus secara tersendiri. Namun ada yang menempatkan bahasannya dalam deretan dalil-dalil syara' yang tidak disepakati oleh ulama.

Menurut asy-Syaukani sebagaimana dikutip oleh Kutbuddin Aibak, bahwa *sadd az-ẓarī'ah* dipegang oleh Imam Malik, sementara Imam Abu Hanifah dan Imam asy-Syafi'i menolak menggunakannya. Sedangkan Wahbah az-Zuhaili sebagaimana yang dikutip oleh Kutbuddin Aibak, menyatakan bahwa Imam Abu Hanifah dan Imam asy-Syafi'i dalam

⁹⁸ Hifdhotul Munawaroh, "Sadd", hlm. 66-67.

kondisi-kondisi tertentu juga menggunakan *sadd az-zarī'ah*. Dan menurut Imam Ahmad ibn Hanbal memakainya seperti Imam Malik. Akan tetapi Ibn Hazm menolak untuk memakainya secara keseluruhan.⁹⁹

Sementara itu, Ibn ar-Rif'ah sebagaimana yang dikutip oleh Kutbuddin Aibak, dapat menerima *sadd az-zarī'ah* tetapi tergantung pada bentuk *zarī'ah*-nya. Dalam hal ini Ibn ar-Rif'ah membagi menjadi tiga bentuk, yaitu:

- a. Sesuatu yang secara pasti akan membawa kepada yang haram, maka hukumnya haram dan di sini berlaku *sadd az-zarī'ah*.
- b. Sesuatu yang secara tidak pasti tidak membawa kepada yang haram, tetapi bercampur dengan sesuatu yang dapat membawa kepada yang haram, maka diperlukan adanya kehati-hatian dengan memperhatikan kebiasaan-kebiasaan yang menyangkut hal tersebut, kalau biasanya akan membawa kepada yang haram, maka perlu diterapkan *sadd az-zarī'ah* tetapi jika hal itu jarang membawa kepada yang haram, maka tidak perlu diterapkan *sadd az-zarī'ah* karena kalau diterapkan maka sudah dipandang berlebih-lebihan.
- c. Sesuatu yang mengandung kemungkinan untuk membawa kepada yang haram, dan *zarī'ah* dalam hal ini terdapat beberapa peringkat. Jika berat yang haram maka harus diberlakukan *sadd az-zarī'ah* tetapi jika berat yang mubah maka *sadd az-zarī'ah* tidak perlu diberlakukan karena dianggap berlebih-lebihan.

⁹⁹ Kutbuddin Aibak, *Metodologi*, hlm. 223-224.

Dalam hal ini asy-Syaukani dapat menerima *sadd az-zarī'ah* sebagai salah satu metode *ijtihād* dan dijadikan dalil dalam menetapkan hukum.¹⁰⁰

Ditematkannya *az-zarī'ah* sebagai salah satu dalil dalam menetapkan hukum, akan tetapi menaruh perselisihan dalam penggunaannya. Hal tersebut mengandung arti bahwa meskipun syara' tidak menetapkan secara jelas mengenai hukum suatu perbuatan, namun karena perbuatan itu ditetapkan sebagai *waṣīlah* bagi perbuatan yang dilarang secara jelas, maka hal ini menjadi petunjuk bahwa hukum *waṣīlah* adalah sebagaimana hukum yang ditetapkan syara' terhadap perbuatan pokok.

Masalah tersebut menjadi perhatian ulama dikarenakan banyak ayat-ayat al-Qur'an yang mengisyaratkan ke arah tersebut, yaitu:

a. Surah al-Anam (6): 108:

وَلَا تَسُبُّوا الَّذِينَ يَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ ۗ هُمْ فَيَسُبُّوا اللَّهَ عَدْوًا بِغَيْرِ عِلْمٍ...

Janganlah kamu caci orang yang menyembah selain Allah, karena nanti ia akan mencaci Allah secara memusuhi tanpa pengetahuan...¹⁰¹

Sebenarnya mencaci dan menghina penyembah selain Allah itu boleh, bahkan jika perlu sampai boleh untuk memeranginya. Namun karena perbuatan mencaci dan menghina itu akan menyebabkan penyembah selain Allah itu akan mencaci Allah, maka perbuatan mencaci dalam menghina menjadi dilarang.

¹⁰⁰ Kutbuddin Aibak, *Metodologi*, hlm. 224-225.

¹⁰¹ Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm. 296.

b. Surah an-Nur (24): 31:

...وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ...

...Janganlah mereka (perempuan) memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan...¹⁰²

Sebenarnya menghentakkan kaki itu boleh bagi perempuan akan tetapi jika menyebabkan perhiasannya yang tersembunyi diketahui oleh orang yang akan menimbulkan rangsangan bagi yang mendengar maka menghentakkan kaki menjadi terlarang.

Dari kedua ayat di atas, maka terlihat adanya larangan bagi perbuatan yang dapat menyebabkan sesuatu yang terlarang, meski pada awalnya perbuatan itu hukumnya boleh.

Dalam hal ini dasar pemikiran hukumnya bagi ulama yaitu setiap perbuatan mengandung dua sisi yaitu:

- a. Sisi yang mendorong untuk berbuat, dan
- b. Sasaran atau tujuan yang menjadi *natījah* (kesimpulan/akibat) dari perbuatan itu.¹⁰³

Dengan memandang pada *natījah*-nya, perbuatan tersebut ada dua bentuk, yaitu:

- a. *Natījah*-nya baik

Bahwa segala sesuatu yang mengarah kepadanya adalah baik dan oleh karenanya dituntut untuk mengerjakannya.

¹⁰² Tim penterjemah al-Qur'an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm.772-773.

¹⁰³ Amir Syarifuddin, *Ushul*, II: 426-427.

b. *Natījah*-nya buruk

Bahwa segala sesuatu yang mendorong kepadanya adalah juga buruk, dan karenanya dilarang.¹⁰⁴

6. Jenis-Jenis *Zarī'ah*

Pembagian dari *zarī'ah* terdapat dua bentuk yang dikemukakan para ulama ushul fiqh, yaitu:

a. *Zarī'ah* dilihat dari segi kualitas *kemafsadatan*

Imam asy-Syathibi sebagaimana dikutip oleh Nasrun Haroen, bahwa dari segi kualitas *kemafsadatannya*, *zarī'ah* terbagi menjadi empat macam, yaitu:

- 1) Perbuatan yang dilakukan itu membawa kepada *kemafsadatan* secara pasti (*qath'i*)

Misalnya seseorang menggali sumur di depan pintu rumah orang lain saat malam hari dan pemilik rumah tidak mengetahuinya. Bentuk *kemafsadatan* perbuatan ini dapat dipastikan, yaitu pemilik rumah dapat jatuh ke dalam sumur dan itu dapat dipastikan, karena pemilik rumah tidak mengetahui adanya sumur di depan pintu rumahnya tersebut. Perbuatan tersebut dilarang dan jika pemilik rumah jatuh ke sumur itu maka penggali lubang dikenakan hukuman, karena perbuatan itu dilakukan dengan sengaja untuk mencelakakan orang lain.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Amir Syarifuddin, *Ushul*, II: 427.

¹⁰⁵ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 162-163.

- 2) Perbuatan yang dilakukan itu boleh dilakukan, karena jarang membawa kepada *kemafsadatan*

Misalnya menggali sumur di tempat yang biasanya tidak memberi *muḍārat* atau menjual sejenis makanan yang biasanya tidak memberi *muḍārat*. Perbuatan tersebut tetap pada hukum asalnya yaitu *mubāh* (boleh), karena yang dilarang, apabila diduga keras bahwa perbuatan itu membawa kepada *kemafsadatan*. Sedangkan dalam kasus ini, jarang sekali terjadi *kemafsadatan*.¹⁰⁶

- 3) Perbuatan yang dilakukan itu biasanya atau besar kemungkinan membawa kepada *kemafsadatan*

Misalnya menjual senjata kepada musuh, sangat memungkinkan senjata itu akan digunakan untuk berperang, atau paling tidak untuk membunuh. Perbuatan seperti ini dilarang, karena terdapat dugaan keras (*zann al-ghālib*) bahwa perbuatan itu akan membawa kepada *kemafsadatan*, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menetapkan larangan terhadap perbuatan itu.¹⁰⁷

- 4) Perbuatan itu pada dasarnya boleh dilakukan karena mengandung *kemaṣlahatan*, tetapi memungkinkan perbuatan itu membawa kepada *kemafsadatan*

Seperti *bai'u al-'ajal* (jual beli dengan harga yang lebih tinggi dari harga asal karena tidak kontan). Jika Ahmad membeli kendaraan dari Ali secara kredit seharga 20 juta. Kemudian Ahmad

¹⁰⁶ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 163.

¹⁰⁷ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 163.

menjual kembali kendaraan tersebut kepada Ali seharga 10 juta secara tunai sehingga seakan-akan Ahmad menjual barang fiktif, sementara Ali tinggal menunggu saja pembayaran dari kredit mobil tersebut meskipun mobilnya telah jadi miliknya kembali. Jual beli ini cenderung pada riba.¹⁰⁸

Apabila pandangan hanya ditujukan kepada patokan dasar jual beli, maka jual beli seperti itu boleh, karena rukun dan syaratnya terpenuhi. Pandangan seperti ini muncul dari Imam asy-Syafi'i dan Imam Abu Hanifah sebagaimana dikutip oleh Nasrun Haroen, menurut mereka jika bertolak dari dugaan belaka kasus seperti ini tidak bisa dijadikan dasar keharaman *bai' al-'ajal* tersebut.

Apabila pandangan ditujukan kepada akibat dari perbuatan itu yang cenderung menjurus kepada riba, maka perbuatan ini dilarang. Pandangan terakhir ini dianut oleh Imam Malik dan Imam Ahmad ibn Hanbal sebagaimana dikutip oleh Nasrun Haroen.¹⁰⁹

Ada tiga alasan yang dikemukakan Imam Malik dan Imam Ahmad Hanbal sebagaimana dikutip oleh Nasrun Haroen, dalam mendukung pendapatnya, yaitu:

- (1) Dalam *bai' al-'ajal* perlu dipertimbangkan tujuan yang membawa kepada riba, sekalipun sifatnya *ghilbah al-zann* (dugaan berat) karena dalam banyak kasus, syara' sendiri

¹⁰⁸ Mohammad Mufid, *Ushul*, hlm. 137.

¹⁰⁹ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 163.

sering mengisyaratkan penentuan hukum atas dasar *ghilbah al-zann*. Di samping itu, syara' juga menekankan perlu bersikap *iḥtiyāf* (waspada) dalam beramal. Hal ini bisa dijadikan dasar untuk melarang *bai' al-'ajal*, karena berdasarkan kaidah, sebagai berikut:

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Menolak keburukan (*mafsadah*) lebih diutamakan daripada meraih kebaikan (*maṣlahah*).

(2) Dalam *bai' al-'ajal* terdapat dua dasar yang bertentangan.

Pertama, jual beli pada dasarnya dibolehkan, selama rukun dan syaratnya terpenuhi. *Kedua*, harus terhindar dari segala bentuk *kemuḍāran*. Dalam hubungan dengan Imam Malik dan Imam Ahmad ibn Hanbal menguatkan prinsip pemeliharaan keselamatan orang lain dari *kemuḍāran* sedangkan *bai' al-'ajal* jelas-jelas membawa kepada *kemafsadatan*. Oleh sebab itu, *bai' al-'ajal* dilarang sejalan dengan prinsip *sadd aẓ-ẓarī'ah*.¹¹⁰

(3) Banyak sekali *nāṣ* yang menunjukkan dilarangnya perbuatan-perbuatan yang membawa kepada *kemafsadatan*, sekalipun pada dasarnya perbuatan itu semula diizinkan (*ma'zūn*).

Misalnya larangan *berkhalwat* antara lelaki dengan perempuan bepergian lebih dari tiga hari tanpa mahramnya.

¹¹⁰ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 165.

Dalam kasus ini, terjadinya fitnah masih dalam status dugaan (*zann*), tetapi Rasulullah melarangnya.

Oleh sebab itu, seluruh larangan melakukan perbuatan-perbuatan yang ditunjukkan Rasulullah di atas, menurut Imam Malik dan Ahmad ibn Hanbal sebagaimana dikutip Nasrun Haroen, statusnya adalah *ghilbah al-zann*. Akan tetapi perbuatan itu banyak membawa kepada *kemafsadatan*, maka Rasulullah melarangnya. Oleh sebab itu, menurut mereka pengharaman *bai' al-‘ajal* memiliki dasar yang kuat dalam syari'at Islam.¹¹¹

Dan menurut Imam asy-Syathibi sebagaimana dikutip oleh Nasrun Haroen, dalam menentukan hukum bentuk yang keempat di atas terdapat perbedaan pendapat. Ulama Hanafiyyah dan Syafi'iyah mengatakan bahwa *ẓarī'ah* dalam bentuk yang keempat tidak dilarang, dikarenakan terjadinya *kemafsadatan* atau tidak. Dengan keadaan seperti ini tidak bisa membuat perbuatan yang dasarnya dibolehkan menjadi dilarang, kecuali *kemafsadatan* itu diyakini atau diduga keras akan terjadi.¹¹²

b. *Ẓarī'ah* dilihat dari segi jenis *kemafsadatan*

Menurut Ibnu Qayyim al-Jauziyah sebagaimana dikutip Mohammad Mufid, pembagian dari segi jenis *kemafsadatan*, yaitu:

¹¹¹ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 165.

¹¹² Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 163.

- 1) Perbuatan yang membawa kepada *kemafsadatan*, seperti meminum-minuman keras yang mengakibatkan mabuk, sedangkan mabuk adalah perbuatan yang membawa kepada *mafsadat*.
- 2) Perbuatan yang pada dasarnya dibolehkan atau dianjurkan tetapi dijadikan sebagai jalan untuk melakukan suatu perbuatan yang haram, baik disengaja maupun tidak, seperti seorang laki-laki menikahi perempuan yang ditalak tiga dengan tujuan agar wanita itu bisa kembali kepada suami pertamanya (nikah *al-tahlil*).¹¹³

Menurut Ibnu Qayyim al-Jauziyah sebagaimana dikutip Mohammad Mufid, kedua bagian di atas terbagi menjadi dua bentuk, yaitu:

- 1) *Kemaşlahatan* suatu perbuatan lebih kuat dari *kemafsadatannya*
- 2) *Kemafsadatan* suatu perbuatan lebih kuat daripada *kemaşlahatannya*.

Kedua pembagian ini pun menurutnya dibagi lagi menjadi empat bentuk, yaitu:

- a) Sengaja melakukan perbuatan *mafsadat*, seperti minum arak, perbuatan ini dilarang syara'
- b) Perbuatan yang pada dasarnya di bolehkan atau dianjurkan, tetapi ditujukan untuk melakukan suatu *kemafsadatan*, seperti nikah *tahlil*, pekerjaan seperti ini pun dilarang oleh syara'

¹¹³ Mohammad Mufid, *Ushul*, hlm. 138.

- c) Perbuatan yang hukumnya boleh dan pelakunya tidak bertujuan untuk melakukan *kemafsadatan*, akan tetapi berakibat timbulnya *kemafsadatan*, seperti mencaci maki persembahan orang musyrik yang mengakibatkan orang musyrik juga akan mencaci maki Allah SWT
- d) Pekerjaan yang pada dasarnya boleh dan pelakunya tidak bertujuan untuk *kemafsadatan*, seperti melihat wajah perempuan yang dipinang. Hukumnya dibolehkan sesuai kebutuhan selama *kemaslahatannya* lebih besar.¹¹⁴

c. *Zarī'ah* dilihat dari hukumnya

Al-Qarafi sebagaimana dikutip Hifdhotul Munawaroh, membagi *zarī'ah* menjadi tiga bagian, sebagai berikut:

- 1) Sesuatu yang disepakati untuk dilarang, seperti mencaci maki berhala bagi orang yang mengetahui atau menduga keras bahwa penyembah berhala tersebut akan membalas mencaci maki Allah seketika itu pula. Seperti larangan menggali sumur ditengah jalan bagi orang yang mengetahui bahwa jalan tersebut biasa untuk dilewati maka akan mencelakakan orang.
- 2) Sesuatu yang telah disepakati untuk tidak dilarang meskipun bisa menjadi jalan terjadinya suatu perbuatan yang diharamkan. Seperti menanam anggur, meskipun ada kemungkinan untuk dijadikan

¹¹⁴ Mohammad Mufid, *Ushul*, hlm. 138-139.

khamar dan hidup bertetangga meskipun ada kemungkinan terjadi perbuatan zina dengan tetangga.

- 3) Sesuatu yang masih diperselisihkan untuk dilarang atau diperbolehkan. Seperti memandang perempuan karena bisa menjadi jalan terjadinya zina dan jual beli berjangka karena khawatir ada unsur riba.¹¹⁵

7. Metode Penentuan *Zarī'ah*

Untuk menentukan perbuatan itu dilarang atau tidak, karena ia bisa menjadi sarana *az-zarī'ah* terjadinya suatu perbuatan lain yang dilarang, maka secara umum dapat dilihat dari dua hal, sebagai berikut:

- a. Tujuan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan perbuatan, apakah perbuatan itu berdampak kepada yang dihentikan atau diharamkan.

Misalnya jika terdapat indikasi yang kuat bahwa lelaki yang hendak menikahi janda perempuan talak tiga, karena sekedar untuk menghalalkan perempuan itu untuk dinikahi mantan suaminya terdahulu, maka pernikahan seperti itu harus dicegah. Karena tujuan dari pernikahan yang sesungguhnya yaitu membina keluarga yang langgeng.¹¹⁶

- b. Akibat yang terjadi dari perbuatan, tanpa harus melihat kepada motif dan niat si pelaku. Jika akibat yang sering kali terjadi dari perbuatan

¹¹⁵ Hifdhotul Munawaroh, "*Sadd*", hlm. 72.

¹¹⁶ Mohammad Mufid, *Ushul*, hlm. 141-142.

adalah sesuatu yang dilarang atau *mafsadah* maka perbuatan itu harus dicegah.

Seperti masalah pemberian hadiah (gratifikasi) yang diawasi oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Pejabat yang mendapat hadiah kemungkinan besar akan memengaruhi keputusan atau kebijakannya terhadap si pemberi hadiah. Oleh karena itu, setiap pemberian hadiah dalam batasan jumlah tertentu maka harus dikembalikan ke kas negara oleh pihak Komisi Pemberantasan Korupsi.¹¹⁷

Untuk menetapkan hukum jalan (sarana) yang mengharamkan kepada tujuan, ada beberapa hal perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Tujuan: apabila tujuannya dilarang, maka jalannya dilarang dan jika tujuannya wajib, maka jalannya juga diwajibkan.
- b. Niat (motif): apabila niatnya untuk mencapai yang halal, maka hukum sarannya halal, dan jika niat yang ingin dicapai haram, maka sarannya juga haram.
- c. Akibat dari suatu perbuatan: jika akibat suatu perbuatan menghasilkan *kemaşlahatan* seperti yang diajarkan syari'ah, maka *waşīlah* hukumnya boleh dikerjakan, dan sebaliknya jika akibat perbuatan adalah *mađārat*, walaupun tujuannya demi kebaikan, maka hukumnya tidak boleh.¹¹⁸

¹¹⁷ Mohammad Mufid, *Ushul*, hlm. 142.

¹¹⁸ Muaidi, "Saddu al-Dzari'ah dalam Hukum Islam" (*Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Ahwal Syahsiyah*, Vol. I, no. 2, 2016), hlm. 39.

BAB III

TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

A. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Pengertian dasar dari *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau secara keseluruhan pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik secara pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi pemakaian *outsourcing* untuk setiap jasanya akan berbeda-beda, semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik secara individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.¹¹⁹

Tenaga kerja *outsourcing* adalah pekerja yang bekerja dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dengan adanya PKWT ini yang menjadi dasar adanya pekerja kontrak. Dalam perjanjian kerja terdapat dua jenis kontrak yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborong dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan. Dari sini muncul dengan istilah *outsourcing* yaitu proses penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga.¹²⁰

¹¹⁹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 71.

¹²⁰ Much Nurachmad, *Tanya*, hlm. 1.

Mason A. Carpenter dan Wm. Gerland Sanders sebagaimana yang dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta, mengatakan mengenai *outsourcing* yaitu:

1. *Outsourcing* merupakan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan oleh orang-orang yang bukan pekerja *fulltime* perusahaan itu sendiri
2. *Outsourcing* dilakukan melalui kerjasama dengan supplier-supplier dari luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu berupa rangkaian pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh perusahaan. Maksud dari rangkaian perusahaan adalah keseluruhan pekerjaan utama dan penunjang yang dilakukan perusahaan untuk memproduksi, mendistribusikan dan memasarkan produk.

Menurut Amin Widjaja Tunggal sebagaimana dikutip I Nyoman Putu Budiarta, yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah “proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga”. Kemudian Amin Widjaja Tunggal sebagaimana dikutip I Nyoman Putu Budiarta, juga mengatakan *outsourcing* yaitu:

Usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹²¹

Outsourcing merupakan penyerahan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan. Penyerahan pekerjaan dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama

¹²¹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 72.

operasional antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan. Dalam praktik, perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja untuk merekrut calon tenaga kerja.

Dalam melaksanakan sistem *outsourcing* terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu:

1. Perusahaan *principal* (pemberi pekerjaan)
2. Perusahaan jasa *outsourcing* (penyedia tenaga kerja)
3. Tenaga kerja.¹²²

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Dari adanya perusahaan penyedia tenaga kerja maka muncul perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, maka hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan penerima pekerjaan.

Bidang manajemen dalam *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Awalnya *outsourcing* merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* menggunakan bisnis kemitraan dengan tujuan mendapatkan keuntungan untuk

¹²² I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 73.

bersama, dengan membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisien bagi dunia usaha. Sehingga pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang memakan waktu dan pikiran karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus bergerak dibidang itu.¹²³

Berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 dapat dijadikan kodifikasi dari ketentuan ketenagakerjaan yang sebelumnya terpisah-pisah. Sebelum UU ini berlaku, ada sekitar 15 ordonansi dan peraturan ketenagakerjaan yang telah dinyatakan tidak berlaku karena berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 ini.¹²⁴

Istilah dari *outsourcing* diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)”, oleh Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE. 08/MEN/1990 tentang Tanggungjawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong, sebagaimana dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta.

Melalui UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* diperkenalkan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja. *Outsourcing* meliputi penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja oleh perusahaan dengan perjanjian pemborongan ke perusahaan pemborong atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan dengan perjanjian penyedia jasa pekerja ke perusahaan penyedia jasa pekerja.

¹²³ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 73-74.

¹²⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 74.

Penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*, diawali dengan negosiasi antara perusahaan pengguna pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* sampai tercapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Kemudian membuat perjanjian atau kesepakatan, lalu ditandatangani kedua belah pihak yang mencantumkan mengenai prosedur kerja, pelaksanaan, dan kemungkinan yang akan terjadi perselisihan dalam praktik *outsourcing*.¹²⁵

B. Pengaturan *Outsourcing*

Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, ketentuan yang mengatur *outsourcing*, sebagai berikut:

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Ketentuan dalam Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 ini yang sering disebut *outsourcing*. Ketentuan *outsourcing* dalam Pasal 64 tersebut bukan yang diwajibkan, melainkan ketentuan itu lebih ke pilihan bebas, karena saat pelaksanaan pemanfaatan *outsourcing* diserahkan pada perhitungan untung rugi dari perusahaan.¹²⁶

Dalam Pasal 65 dan 66 juga terdapat ketentuan yang mengatur mengenai tenaga kerja *outsourcing*.

¹²⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 75.

¹²⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 74.

Kesimpulan dari Pasal 64, 65 dan 66, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan dengan melalui perjanjian. Sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dapat diserahkan harus memenuhi ketentuan dari Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2013 yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai untuk waktu tertentu.¹²⁷

Jenis pekerjaan yang memenuhi ketentuan sesuai dengan Undang-Undang, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹²⁸

2. KUH Perdata

Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003, pengaturan *outsourcing* dapat ditemukan dalam KUH Perdata, yaitu:

Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan, dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹²⁹

¹²⁷ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, cet. ke-1 (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 105-106.

¹²⁸ Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²⁹ Pasal 1601 b ayat (1) KUH Perdata tentang Perjanjian-Perjanjian untuk Melakukan Pekerjaan.

3. Keputusan Menteri Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.¹³⁰
4. Keputusan Menteri Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang kemudian diubah dan diperbaharui dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.¹³¹

C. Tujuan *Outsourcing*

Tujuan dari *outsourcing* sendiri dapat dilihat dari dua sisi. *Pertama*, Tujuan strategis dari *outsourcing*, yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif (persaingan) perusahaan agar dapat mempertahankan dan mengembangkan perusahaan tersebut. Maksud dari mempertahankan adalah tetap dapat mempertahankan pangsa pasar.¹³² Setiap pekerjaan harus diarahkan ke pihak yang lebih profesional dan berpengalaman dari pada perusahaan sendiri dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan tidak hanya sekedar penyerahan kepada pihak ketiga saja.¹³³

Tujuan strategis ini bermaksud untuk meningkatkan kemampuan berkompetensi. Kompetensi antar perusahaan menyangkut, yaitu harga dan mutu produk, serta dari pelayanan. Dari ke tiga hal tersebut merupakan hal

¹³⁰ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 103-104.

¹³¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 104.

¹³² Pangsa pasar didefinisikan sebagai persentase penjualan yang dapat diraih oleh sebuah perusahaan dan seluruh potensi yang ada. Lihat Hartelina, "Analisis Tingkat Orientasi Pasar, Inovasi Organisasi, Pangsa Pasar dan Profitabilitas UKM di Kalimantan Tengah" (*Jurnal Study & Management Research*, Vol. X, no. 3, 2013), hlm. 49.

¹³³ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 79.

pokok dalam melaksanakan perusahaan *outsourcing*. Pemberi jasa diharapkan untuk bisa berkontribusi terhadap perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan melalui harga dan mutu produk serta pelayanan.¹³⁴

Kedua, perlu merencanakan jangka panjang. Dalam melakukan rencana jangka panjang perlu dilengkapi rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek, yang semua itu sangat diperlukan dalam *outsourcing*.

Menurut Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan sebagaimana dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta, mengatakan bahwa tujuan dari *outsourcing* adalah untuk mengefisienkan dalam bidang produk dan risiko pekerjaan. Maksud dari efisien dalam biaya produksi adalah pengusaha mengurangi biaya produksi dari biaya tenaga kerja, di samping pengurangan untuk pesangon. Sedangkan risiko untuk pekerjaan berarti sebagian risiko pekerjaan seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja beralih kepada pemberi jasa pekerja. Dan juga termasuk kesalahan kerja karena pekerja di perusahaannya sendiri kurang profesional.

Dari tujuan *outsourcing* di atas, pada dasarnya ada beberapa tujuan dari program *outsourcing*, antara lain:

1. Untuk mengembangkan kemitraan usaha. Dengan adanya kemitraan diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama untuk daerah-daerah urban.¹³⁵

¹³⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 79.

¹³⁵ Urban adalah wilayah yang memiliki kegiatan utama selain pertanian dengan susunan fungsi kawasan sebagai tempat pemukiman perkotaan, pemusatan dan distribusi kementerian, kementerian sosial, dan kegiatan ekonomi. Lihat MalindoAndhi, "Pengertian Urban, Rural, Urban Sprawl", <https://malindoandhi.wordpress.com/2011/04/25/pengertian-urban-rural-urban-sprawl-dll/>, diakses pada tanggal 18 Agustus 2019, pukul 04.40.

2. Untuk mendorong pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan perusahaan. Dalam jangka panjang, mampu untuk mengurangi pemusatan industri di daerah perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah pelosok.¹³⁶

D. Jenis *Outsourcing*

Dari Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 maka jenis perusahaan *outsourcing* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perusahaan pemborong pekerjaan

Yang dimaksud dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penerima pemborongan pekerjaan menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X2004 adalah “perusahaan dari perusahaan pemberi pekerjaan”.

Perusahaan pemborong pekerjaan adalah perusahaan yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan dengan berdasarkan kesepakatan pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Sumber hukum yang menjadi landasannya adalah Pasal 64, dan 65 UU No. 13 Tahun 2003.¹³⁷

Serta keberadaan dari perusahaan pemborong pekerjaan dapat diketahui juga dari Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004, yaitu: “Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan”.

¹³⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 81.

¹³⁷ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 98

Perusahaan pemborong pekerjaan harus berbentuk badan hukum, sebagian ketentuannya dalam Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 dan terdapat juga dalam Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004, yaitu: “dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus diserahkan kepada perusahaan yang berbadan hukum”. Dalam hal ini yang dimaksud dengan perusahaan pemborong pekerjaan yaitu perusahaan *outsourcing*.¹³⁸

Syarat badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan yang ditentukan dalam Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, merupakan *condicio sinequanon*, yaitu keharusan yang mutlak hukumnya untuk dipatuhi dan jika dilanggar menyebabkan batal demi hukum atau muncul konsekuensi hukum tertentu yang diatur dalam Undang-undang yang bersangkutan. Atau jika ingin memberi pengecualian dalam hal-hal tertentu maka diatur juga dalam Undang-undang yang bersangkutan atau Undang-undang perubahan.

Status badan hukum perusahaan pemborong pekerjaan yang diharuskan oleh Pasal 65 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, akan tetapi dikecualikan oleh Pasal 3 ayat (2) Kepmenkertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004, yaitu “terhadap perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak dibidang jasa pengaduan barang, dan yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam

¹³⁸ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 99.

melaksanakan pekerjaan tersebut memperkerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang”.

Jika perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum akan menyerahkan lagi sebagian pekerjaan yang diterima dari perusahaan pemberian pekerjaan maka penyerahan dapat dilakukan ke perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan berbadan hukum.

Akan tetapi ada ketentuannya jika perusahaan yang bukan berbadan hukum itu tidak melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja maka perusahaan pemborong pekerjaan yang berbadan hukum yang bertanggungjawab untuk memenuhi kewajiban tersebut. Ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 3 ayat (3) dan ayat (4) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.

Dalam hal ini di satu daerah tidak terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum atau terdapat perusahaan pemborong pekerjaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan pemborong pekerjaan yang bukan badan hukum sesuai ketentuan Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004. Dan perjanjian tersebut harus dituangkan dalam perjanjian pemborong pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) dan (3) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004.¹³⁹

¹³⁹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 100.

Pekerjaan yang diserahkan ke perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Perubahan dan/atau penambahan dari syarat-syarat itu menurut ketentuan Pasal 65 ayat (5) dapat dilakukan pengaturan lebih lanjut dengan keputusan menteri,¹⁴⁰ yaitu:

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.¹⁴¹

Nampaknya pengaturan dari syarat-syarat pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 bukan

¹⁴⁰ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 101.

¹⁴¹ Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

syarat-syarat tambahan, atau pembaharuan akan tetapi penjelasan atau penegasan dari syarat-syarat yang ditentukan Pasal 65 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Perusahaan *outsourcing* yang berbentuk badan hukum jenis pemborong pekerjaan seperti Perseroan Terbatas (PT) Koperasi, dan yayasan yang bergerak dibidang pemborong pekerjaan yang menerima penyerahan sebagian pekerjaan yang diberikan perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan berbadan hukum maka akan menguatkan jaminan dari perlindungan hukum bagi pekerjaan *outsourcing*.¹⁴²

2. Perusahaan penyedia jasa pekerja

Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 “perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk diperkerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan”.

Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja maka perusahaan wajib mempunyai izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab dari bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan penyedia jasa tersebut. Hal ini diatur Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004.

Perusahaan penyedia jasa pekerja adalah perusahaan *outsourcing* yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan dengan berdasarkan kesepakatan penyedia

¹⁴² I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 101-102.

jasa yang dibuat secara tertulis. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 64 dan Pasal 66 ayat (2) di UU No. 13 Tahun 2003.¹⁴³

Status berbadan hukum dari perusahaan penyedia jasa pekerja diatur dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.

Landasan hukum perusahaan *outsourcing* tidak mempunyai pengecualian untuk berbentuk badan hukum, seperti perusahaan pemborongan pekerjaan. Hal ini maksudnya yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja sebagai perusahaan *outsourcing* yang tidak boleh dilakukan oleh perusahaan yang tidak berbadan hokum, seperti Perseroan Terbatas (PT) dan koperasi, sesuai dengan Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004 yang pada akhirnya untuk menjamin perlindungan terhadap pekerjaan *outsourcing* agar ada kepastian hukum.¹⁴⁴

Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan karena dalam melakukan kegiatan pokok atau proses produksi, sebagaimana diatur Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini berarti pekerja *outsourcing* yang berasal dari perusahaan penyedia jasa pekerja hanya dibolehkan mengerjakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

¹⁴³ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 102.

¹⁴⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 103.

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) dari perusahaan tersebut.¹⁴⁵

Perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melaksanakan proses produksi maka harus memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:

- a. Ada hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja
- b. Ada perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dengan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika memenuhi persyaratan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan/atau Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
- c. Ada perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang muncul akan ditanggungjawabkan ke perusahaan penyedia jasa pekerja
- d. Ada perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis yang wajib memuat pasal-pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁴⁶

¹⁴⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 103.

¹⁴⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 103-104.

Apabila persyaratan a), b), d) di atas yang diatur dalam Pasal 66 ayat (2) angka 1), 2), dan 4) serta ketentuan persyaratan dalam Pasal 66 ayat (1) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Jenis dan bentuk perusahaan penyedia jasa pekerja khusus tentang persyaratan badan hukum ditentukan dalam Pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, Adrian Sutedi sebagaimana dikutip oleh I Nyoman Putu Budiarta, berpandangan bahwa hanya PT dan koperasi yang berbadan hukum dibidang ekonomi. Untuk mengamankan posisi perusahaan maka pekerjaan diserahkan kepada koperasi pekerja yang telah berbadan hukum.

Ada dua cara untuk perusahaan mendapat perlindungan ganda dari para pekerja, yaitu:

- a. Penyerahan sebagian pekerjaan kepada koperasi pekerja, para pekerja mendukung cara yang dilakukan pengusaha sehingga perusahaan aman melaksanakannya.
- b. Menikmati kebijakan perusahaan dengan memperoleh kesejahteraan melalui koperasi pekerja.¹⁴⁷

perusahaan penyedia jasa pekerja yang merupakan jenis perusahaan *outsourcing* yang harus berbentuk badan hukum yang diatur

¹⁴⁷ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 104.

dalam Pasal 64, 66 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. Kep. 101/MEN/VI/2004, adalah berbeda sekali dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang sebagaimana diatur dalam Pasal 35, 36, 37 dan 38 UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) jika tenaga kerja sudah ditempatkan maka hubungan kerja terjadi sepenuhnya antara pekerja dengan perusahaan antara pemberi pekerjaan bukan antara pekerja dengan LPTKS. Jadi LPTKS adalah perusahaan agen tenaga kerja yang karakteristik dan pengaturan hukumnya berbeda dengan perusahaan penyedia jasa pekerja sebagai perusahaan *outsourcing*.¹⁴⁸

Perbedaan antara Perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemborong pekerja yang mendasar. Berikut perbedaan yang mendasar dari perusahaan pemborong pekerjaan, yaitu:

- a. Kegiatan dilakukan terpisah dari kegiatan utama, bisa dilakukan di dalam maupun diluar perusahaan
- b. Tidak perlu izin operasional dari Depnaker setempat
- c. Dalam hal demi hukum status lembaga hukum beralih dari perusahaan penerima pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Hubungan kerja selanjutnya didasarkan pada PKWT maupun PKWTT sesuai dengan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.¹⁴⁹

¹⁴⁸ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 104-105.

¹⁴⁹ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 105.

Sedangkan perbedaan yang mendasar dari perusahaan penyedia jasa pekerja, yaitu:

- a. Kegiatan yang dilakukan perusahaan pemberi kerja
- b. Perlu izin operasional dari Depnaker setempat
- c. Hubungan kerja selanjutnya pasca peralihan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada pengaturan baik secara PKWT maupun PKWTT.¹⁵⁰

E. Risiko *Outsourcing*

Belakangan ini perusahaan sudah banyak yang menggunakan jasa *outsourcing*, akan tetapi terdapat dampak negatif yang didapat dari jasa tersebut, yaitu:

1. Tidak ada jenjang karir: sebagai karyawan harus menerima sistem kontrak dari perusahaan, kondisi ini mempersulit karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan bisa tidak mungkin mendapatkan posisi tersebut. Dari kondisi ini yang menempatkan posisi karyawan *outsourcing* hanya sebagai pekerja yang tidak memiliki jenjang karier.¹⁵¹
2. Masa kerja yang tidak jelas: sebagai karyawan *outsourcing* akan ada peluang yang lebih besar untuk menjadi korban PHK. Karyawan kontrak sangat rentan di PHK apalagi dengan kondisi perusahaan yang tidak stabil. Dan perusahaan bisa juga memecat dan memutus masa kerja karyawan kalau perusahaan bangkrut.

¹⁵⁰ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 105.

¹⁵¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 115.

3. Kesejahteraan tidak terjamin: dengan status kontrak biasanya kurang diperhatikan kesejahteraannya seperti jumlah gaji yang tidak besar serta tidak adanya tunjangan maka dapat akan mengurangi kesejahteraan karyawan.
4. Pendapatan yang terbatas: dengan penghasilan yang tidak terlalu besar dan sangat terbatas setiap bulan maka membuat kehidupan karyawan kontrak tidak bisa mendapat kehidupan yang lebih baik. Apalagi dengan kondisi perusahaan yang tidak baik maka ancaman PHK semakin nyata dan penghasilan pun bisa nihil.
5. Potongan gaji yang tidak jelas: tidak adanya transparansi pemotongan gaji. Pemotongan gaji yang rata-rata mencapai 30 % dari gaji yang akan mempersulit kondisi para pekerja dengan status kontrak.¹⁵²
6. Suntikan kas ternyata seret atau tidak diperoleh sama sekali, dikarenakan perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan.
7. Sumber daya mungkin harus ditransfer ke atau diperlukan oleh perusahaan pemberi jasa maka akan tetap kekurangan sumber daya
8. Karena berbagai tujuan atau keuntungan yang ingin dicapai tidak sepenuhnya diperoleh maka fokus *core business* mungkin tidak dicapai
9. Karena perusahaan pemberi jasa mengalami kesulitan keuangan maka dimungkinkan akan dapat dana kapital tambahan tidak dicapai.¹⁵³

¹⁵² Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 115-116.

¹⁵³ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 82.

Tidak semua *outsourcing* berdampak negatif, berikut ini merupakan dampak positif dari adanya *outsourcing*, yaitu:

1. Memudahkan calon karyawan *fresh graduate* untuk mendapatkan pekerjaan: pekerja tidak perlu susah payah memasukkan lamaran pekerjaan karena perusahaan *outsourcing* yang akan menyalurkannya. Adanya pelatihan dari perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing*.¹⁵⁴
2. Memudahkan pencari kerja yang mempunyai keahlian khusus untuk memilih perusahaan dan dapat menentukan gaji yang diinginkannya.
3. Sering pindah kerja, sehingga akan menambah relasi dan banyak pengalaman.
4. Lebih mampu mengekspresikan bakat pada spesialis kerja tertentu: memberi peluang untuk lebih serius mendalami skill tertentu. Dengan mendalami spesialis tertentu maka bakat akan semakin terarah.¹⁵⁵
5. Memberikan ruang yang cukup untuk pengembangan diri: lebih memberikan ruang kebebasan untuk mengembangkan diri secara lebih fleksibel tanpa harus terikat status kerja tetap.
6. Memberi ruang untuk bisa melakukan kegiatan usaha yang lain: pegawai *outsourcing* dipilih bisa untuk mengumpulkan modal dalam merancang bisnis usaha sendiri. Pekerjaan *outsourcing* menjadi batu loncatan untuk merencanakan sistem perekonomian pribadi dan juga memberi ruang kebebasan untuk melakukan banyak hal setelah masa kontrak selesai.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 116.

¹⁵⁵ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 116-117.

¹⁵⁶ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 117.

Dari segi ekonomi, sistem *outsourcing* ini juga membawa dampak yang negatif, antara lain:

1. Tidak tercapai tujuan *outsourcing* karena tidak ada efisiensi dan penurunan dari produktivitas
2. Tidak mendapat tenaga yang kompeten karena seleksi pekerja *outsourcing* dilakukan dengan cara yang tidak selektif dan kurang terlatih
3. Tidak adanya transfer teknologi dikarenakan sarana dan prasarana pekerja dari perusahaan *outsourcing* tidak canggih serta kurang memadai
4. Tidak bisa untuk mendorong perkembangan ekonomi secara nasional, disebabkan adanya masalah ketenagakerjaan dan perusahaan yang kurang kompetitif dan produktivitas.¹⁵⁷

Risiko hukum dari pelaksanaan *outsourcing* dilihat dari hukum ketenagakerjaan dari segi pengusaha/perusahaan, risiko pelaksanaan *outsourcing* dapat terjadi, antara lain:

1. Peralihan status pekerjaan *outsourcing* berubah menjadi pekerja tetap pada perusahaan *outsourcing*. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan *outsourcing* telah mempekerjakan pekerja *outsourcing* lebih dari tiga tahun secara berturut-turut tanpa pernah ada diselingi jeda, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4), (5) dan (6) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 15 Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004 seperti perjanjian kerja tidak berbahasa Indonesia tidak melewati tenggang waktu 30 hari.

¹⁵⁷ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 83.

2. Peralihan status pekerja *outsourcing* demi hukum menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja, apabila melakukan pekerjaan inti pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) yang dipertegas oleh Pasal 65 ayat (4) dan (8) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal ini, hak-hak dari pekerja harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap yang termasuk dalam hal jangka waktu kerja.
3. Peralihan hubungan kerja dari perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pemberi kerja dalam hal, yaitu:
 - a. Perusahaan penyedia jasa pekerja yang tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin untuk operasional dari instansi yang berwenang, diatur dalam Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.
 - b. Perusahaan pemborongan pekerja yang tidak berstatus badan hukum diatur dalam Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 Tahun 2003.¹⁵⁸

IAIN PURWOKERTO

¹⁵⁸ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 84.

BAB IV
METODE *ISTINBĀṬ* HUKUM ISLAM
TENTANG *OUTSOURCING*

A. Konsep dan Praktek Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Pasal 1 angka 14 UU No. Tahun 2003, menjelaskan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁵⁹ Dan pada Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.¹⁶⁰

Dengan berdasar pada ketentuan tersebut, maka perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja memiliki tiga unsur, yaitu:

1. Ada orang di bawah pimpinan (perintah) orang lain

Ada unsur perintah yang munculnya pemimpin untuk orang lain. Unsur perintah ini, memegang peranan yang penting karena tanpa adanya unsur perintah maka hal ini bukan suatu perjanjian kerja. Adanya pemimpin sebagai orang yg memerintah maka ada juga orang yang diperintah, kedudukan antara kedua belah pihak itu tidak sama. Orang yang memerintah kedudukannya lebih tinggi dari pada orang yang diperintah kedudukannya lebih rendah. Tetapi dari hubungan antara

¹⁵⁹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 70.

¹⁶⁰ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 118.

mereka disebut dengan hubungan *subordinasi* tetapi ada yang menyebut hubungan kedinasan.

Oleh karena itu, kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama maka di dalamnya terdapat perjanjian kerja. Tetapi sebaliknya, jika kedudukan kedua belah pihak sama maka tidak ada perjanjian kerja melainkan itu perjanjian yang lain.

2. Adanya penunaian pekerjaan (melakukan pekerjaan)

Maksud dari melakukan pekerjaan berarti adanya sewa tenaga kerja atau penunaian kerja. Sewa tenaga kerja yang dimaksud dalam kerja adalah tenaga manusia sehingga upah sebagai kontrak prestasi dipandang dari sudut ekonomis.¹⁶¹

3. Adanya upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Di samping tiga unsur tersebut, untuk adanya perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

¹⁶¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum*, hlm. 118-119.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b tersebut maka mempunyai konsekuensi hukum untuk dapat dibatalkan.

Sedangkan perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d, maka konsekuensi hukumnya adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tersebut merupakan dasar dari pembuatan perjanjian kerja dan nampaknya telah sesuai dengan syarat-syarat yang sahnyanya dari perjanjian pada umumnya, yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata,¹⁶² yaitu:

Untuk sahnyanya suatu perjanjian diperlukan diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.¹⁶³

Dengan terpenuhinya unsur-unsur perjanjian kerja yang dibuat dengan berdasar persyaratan sahnyanya perjanjian kerja yang sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 maka perjanjian kerja itu dapat dikatakan telah memenuhi syarat-syarat material dari suatu perjanjian.

¹⁶² Pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata tentang Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Sahnyanya suatu Perjanjian.

¹⁶³ Pasal 1320 KUH Perdata tentang Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Sahnyanya suatu Perjanjian.

Dalam hal diadakannya perjanjian kerja secara tertulis maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat formal, yaitu:

- a. Menyebutkan pekerjaan yang diperjanjikan;
- b. Menyebutkan waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c. Menyebutkan upah pekerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- d. Saat istirahat bagi pekerja, yang dilakukan di dalam dan di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak pekerja.¹⁶⁴

Untuk perjanjian kerja antara perusahaan pemborong pekerjaan dengan pekerja, maupun antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja dipersyaratkan dibuat secara tertulis sesuai ketentuan dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7), Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003.

Apabila tidak terpenuhi syarat perjanjian kerja secara tertulis maka menyebabkan demi hukum status hubungan kerja antar pekerja dan perusahaan penyedia jasa atau antara pekerja dan perusahaan pemborong pekerjaan akan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini diatur dalam Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja *outsourcing* adalah perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis untuk mengatur berlansungnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melakukan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi

¹⁶⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 120.

pekerjaan. Perjanjian kerja *outsourcing* harus memenuhi persyaratan-persyaratan secara materiil maupun formal supaya dapat menimbulkan hubungan kerja *outsourcing*.¹⁶⁵

Pada umumnya isi dari perjanjian *outsourcing* ditentukan oleh salah satu pihak yaitu dari pihak pengusaha sedangkan pekerja yang hanya memiliki kedudukan yang lebih lemah hanya tinggal menyetujui atau tidak menyetujui dari isi kontrak tersebut. Oleh karena itu mengikatnya suatu perjanjian kerja *outsourcing* setelah memenuhi beberapa ini, yaitu:

1. Sepakat antara pekerja dengan perusahaan;
2. Dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. Didaftarkan pada instansi tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten/kota tempat perusahaan tersebut.

Daya ikat dari perjanjian kerja *outsourcing* tersebut berlaku terhadap pekerja *outsourcing* status PKWTT maupun pekerja *outsourcing* status PKWT yang memenuhi syarat Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.¹⁶⁶

Perjanjian dalam *outsourcing* tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan dalam berkontrak yang sesuai dengan Pasal 1338 KUH Perdata akan tetapi harus memenuhi ketentuan tentang ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

¹⁶⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 121-122.

¹⁶⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 133.

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, harus memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung
 - e. Dalam hal penempatan pekerja maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana pada perusahaan penyedia pekerja.¹⁶⁷
2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja dengan karyawan

Penyediaan jasa pekerja untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:

- a. Ada hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau

¹⁶⁷ Bernat Panjaitan, “*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)” (*Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. IV, no. 1, Maret 2016), hlm. 19.

perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak

- c. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, dengan syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.¹⁶⁸

Kalau karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun pekerja tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Dalam pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap maka itu ditanggungjawab oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Dan perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* bisa berupa PKWT ataupun PKWTT.

Perjanjian antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* seringkali mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Jika perusahaan pengguna jasa *outsourcing* akan mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing* maka saat waktu itu juga yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* tersebut.¹⁶⁹

Bentuk perjanjian kerja yang lazim untuk digunakan dalam *outsourcing* yaitu PKWT karena bentuk perjanjian kerja ini cukup fleksibel untuk perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan memiliki ruang lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah, sesuai dengan perkembangan perusahaan.

¹⁶⁸ Bernat Panjaitan, "*Outsourcing*", hlm. 19-20.

¹⁶⁹ Bernat Panjaitan, "*Outsourcing*", hlm. 20.

Karyawan *outsourcing* walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan *outsourcing* akan tetapi saat rekrutment, karyawan *outsourcing* harus memiliki persetujuan dari perusahaan pengguna *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* telah berakhir maka berakhir pula perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawan tersebut.¹⁷⁰

Ketika membuat perjanjian pemborongan pekerjaan maka perlu diperhatikan syarat-syarat dari pelaksanaan *outsourcing*, yaitu:

1. Berbadan hukum
2. Syarat perizinan
3. Perlindungan kerja.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja adalah sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, sebagaimana dimaksud dalam Kepmenakertrans RI No. Kep. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.¹⁷¹

Menurut ketentuan tersebut setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya maka kedua belah pihaknya harus membuat perjanjian secara tertulis yang memuat sekurang-kurangnya, yaitu:

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan jasa
2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud angka 1, hubungan kerja yang terjadi, antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa maka

¹⁷⁰ Bernat Panjaitan, "*Outsourcing*", hlm. 20.

¹⁷¹ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan" (*Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. IX, no. 1, Januari 2009), hlm. 72.

perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang muncul maka akan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja

3. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja untuk bersedia menerima pekerja diperusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dengan berdasarkan ketentuan tersebut, peraturan perundang-undangan dengan tegas telah memberikan adanya jaminan atas perlindungan untuk hak-hak pekerja oleh perusahaan yang ditegaskan dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha.

Menurut Gunarto Suhardi sebagaimana dikutip oleh Siti Kunarti, untuk melindungi pekerja dengan waktu tertentu adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja yang tetap. Untuk pekerja *outsourcing* pernyataan tersebut dibuat tidak berarti apabila pekerja mengetahui tentang hak-hak dasar dari pekerja seperti yang ada dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003.¹⁷²

Dalam Pasal 5 Kepmenakertrans No. Kep. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menentukan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin untuk terpenuhinya hak-hak pekerja dalam

¹⁷² Siti Kunarti, "Perjanjian", hlm. 72-73.

hubungan kerja sebagaimana juga diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan-ketentuan tersebut dimaksud untuk diketahui oleh pekerja demi melindungi haknya sebagai pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu :

1. Perlindungan sosial, adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan untuk memungkinkan pekerja mengembangkan perikehidupan dan secara khusus sebagai anggota masyarakat serta anggota keluarga. Perlindungan seperti ini disebut dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang muncul karena alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan seperti ini sering disebut dengan keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberi kepada pekerja yaitu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan hidup baginya dan keluarganya serta pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan seperti ini disebut dengan jaminan sosial.¹⁷³

Hubungan kerja yang terjadi karena ada perjanjian kerja *outsourcing*, maka akan membawa kepada konsekuensi yuridis untuk kedua belah pihak

¹⁷³ Siti Kunarti, "Perjanjian", hlm. 73.

yang melaksanakan perjanjian, berupa hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari pekerja dan pengusaha.¹⁷⁴

Ada beberapa hak dan kewajiban dari pekerja buruh dan pengusaha yang meliputi:

1. Hak dan kewajiban pekerja

Hak pekerja yang harus diberikan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara lain:

- a. Menerima upah;
- b. Cuti tahunan dan sakit;
- c. Mendapatkan upah walaupun tidak bekerja;
- d. Mendapatkan tambahan upah;
- e. Memperoleh jaminan sosial;
- f. Mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja;
- g. Mendapatkan perlindungan atas kekayaan;
- h. Menerima tunjangan hari raya keagamaan;
- i. Membentuk serikat pekerja;
- j. Kebebasan menyatakan pendapat;
- k. Mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial;
- l. Mogok kerja.¹⁷⁵

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja meliputi:

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik;

¹⁷⁴ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 134.

¹⁷⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 134-135.

- b. Kepatuhan kepada aturan perusahaan;
 - c. Menciptakan ketenangan kerja.
2. Hak dan kewajiban pengusaha

Dalam hubungan kerja pengusaha mempunyai hak-hak terhadap pekerjanya, antara lain:

- a. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik;
- b. Memberikan perintah yang layak untuk dikerjakan;
- c. Menempatkan dan memindahkan pekerja untuk diposisikan ditempat yang diinginkannya;
- d. Menolak tuntutan dari pekerja ;
- e. Melakukan PHK.

Sedangkan kewajiban-kewajiban dari pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja, antara lain:

- a. Wajib lapor ketenagakerjaan;
- b. Menyediakan pekerjaan;
- c. Memberikan upah yang layak;
- d. Meningkatkan kesejahteraan untuk pekerja;
- e. Melaporkan kejadian kecelakaan kerja; dan
- f. Memberikan uang pesangon yang layak.¹⁷⁶

¹⁷⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum*, hlm. 135.

B. Analisis Metode *Istinbāt* Hukum Islam tentang *Outsourcing*

Status hukum dari ketenagakerjaan mengenai sistem perjanjian kerja *outsourcing*, akan dianalisis menggunakan metode *istinbāt* hukum dari sisi akad *ijārah* dan *sadd az-zarī'ah* karena ada asumsi bahwa dalam penerapannya *outsourcing* menimbulkan masalah keadilan dalam perjanjian.

1. Perjanjian *Outsourcing* Perspektif *Ijārah*

Menurut fatwa DSN-MUI, “*ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri”.¹⁷⁷

Dasar hukum hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam akad *ijārah* terdapat dalam al-Qur’an, surah az-Zukhruf (43): 32:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.¹⁷⁸

Jadi saat manusia membutuhkan sesuatu yang kepemilikannya berada di orang lain. Oleh karena itu, orang tersebut akan menggunakan sesuatu yang ia miliki untuk dijadikan sebagai imbalan, dengan cara

¹⁷⁷ Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*.

¹⁷⁸ Tim penterjemah al-Qur’an Kemenag RI, *al-Quran*, hlm. 1097.

melakukan transaksi, salah satunya transaksi itu dengan menggunakan akad sewa menyewa (*ijārah*).¹⁷⁹

Rukun dapat diartikan sebagai landasan atas terwujudnya perjanjian, apabila rukun tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal. Akan tetapi jika perjanjian tetap berlangsung maka akan berdampak pada kedua belah pihak yang terlibat.

Menurut jumhur ulama terdapat empat rukun dari akad *ijārah*, yaitu:

- a. *Ṣīgat al-‘aqd* (ijab dan qabul)
- b. *Al-‘aqid* (kedua orang yang bertransaksi)
- c. *Al-ujrah* (upah/sewa)
- d. *Al-manāfi‘* (manfaat sewa).

Dalam melakukan akad *ijārah* terdapat persyaratannya, sebagaimana syarat yang ada dalam jual beli, yaitu:

- a. Syarat terjadinya akad: adanya dua orang yang melakukan akad, dalam hal orang yang melakukan yang menyewakan (*mu’jir*) dan orang yang menyewa (*musta’jir*). Adapun syarat dari kedua belah pihak yaitu *mumayyiz* dan berakal.
- b. Syarat pelaksanaan: agar akad *ijārah* terlaksana maka barang harus dimiliki atau ia harus memiliki kekuatan penuh untuk akad.
- c. Syarat sah akad: keabsahan dari akad *ijārah* sangat berkaitan dengan orang yang akad, barang menjadi objek akad, upah dan zat akad.

¹⁷⁹ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar*, hlm. 154.

- d. Syarat upah: menyewa dengan upah yang bernilai dan diketahui, serta upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad.
- e. Syarat mengikat akad: akad sewa dinyatakan sah dengan ijab qabul.¹⁸⁰

Dengan mencermati rukun dan syarat yang ada dalam akad *ijārah*. Kerja sama yang dilakukan dalam perjanjian *outsourcing* antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* tersebut bisa dikatakan memenuhi semua ketentuan dari rukun akad *ijārah*.

Dalam perjanjian tersebut telah terjadi ijab dan qobul diantara kedua belah pihak, dimana pekerja berlaku sebagai *mu'jir* dan penyedia jasa berlaku sebagai *musta'jir*. Namun dalam kenyataannya pihak penyedia jasa mempekerjakan pekerja kepada pihak ketiga (pengguna jasa *outsourcing*), sehingga penyedia jasa mempunyai status ganda, yaitu sebagai *musta'jir* dan *mu'jir*.

Sedangkan dalam hal upah, juga telah diberikan imbalan berupa uang atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dan dari segi kemanfaatan, juga telah terpenuhi karena manfaat yang ada dalam perjanjian tersebut yaitu pemanfaatan jasa.

Akan tetapi secara syarat *ijārah*, perjanjian *outsourcing* tidak memenuhi semua ketentuan yang disyaratkan. Beberapa persyaratan yang tidak terpenuhi, yaitu:

¹⁸⁰ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh*, V: 389-406.

- a. Syarat terjadinya akad: telah terpenuhi dari adanya kedua belah pihak, yang karyawan berlaku sebagai *mu'jir* dan penyedia jasa sebagai *musta'jir*.
- b. Syarat pelaksanaan: penyedia jasa memiliki kekuasaan atau hak milik atas pekerjaannya.
- c. Syarat sah *ijārah*: ada keridhaan dari kedua belah pihak dan mengetahui dengan jelas objeknya.
- d. Syarat upah: ada perusahaan yang memberikan upah tidak bernilai dan upah tersebut tidak diketahui dengan jelas.
- e. Syarat mengikat akad: tidak terhalangnya pemanfaatan dan tidak terdapat alasan yang dapat membatalkan akad.

2. *Outsourcing* Perspektif *Sadd az-Zarī'ah*

Melihat kenyataan yang ada, sistem *outsourcing* memenuhi nilai positif dan negatif, yaitu:

<i>Outsourcing</i> (+)	<i>Outsourcing</i> (-)
1. Perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak	1. Perjanjian dibuat tidak tertulis dan tidak ditandatangani kedua belah pihak
2. Perusahaan <i>outsourcing</i> telah berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan	2. Perusahaan <i>outsourcing</i> tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan
3. Pekerja tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok	3. Pekerja melaksanakan kegiatan pokok
4. Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan	4. Tidak ada perlindungan upah dan kesejahteraan
5. Perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan <i>outsourcing</i>	5. Tidak ada mekanisme untuk penyelesaian sengketa
6. Hak dan kewajiban dilaksanakan kedua belah pihak	6. Hak dan kewajiban dilaksanakan kedua belah pihak

7. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja	7. Tidak menjamin perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja
8. Mempunyai tenaga kerja yang kompetensi di bidangnya	8. Tidak mempunyai tenaga kerja yang kompetensi di bidangnya
9. Ada hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerjanya	9. Tidak ada hubungan kerja antara perusahaan outsourcing dengan pekerjanya

Adapun dampak yang menguntungkan dan merugikan bagi perusahaan dan pekerja, yaitu:

a. Dampak untuk pekerja

<i>Maḍarāt</i> (kerugian)	<i>Maṣlahah</i> (keuntungan)
1. Kesenjangan mengenai upah	1. Menambah lapangan pekerjaan
2. Kurang kesejahteraan dan keselamatan yang layak	2. Hak-hak pekerja terpenuhi atau diperhatikan dengan baik
3. Ketidakpastian mengenai status ketenagakerjaan dan ancaman PHK	3. Pelatihan dari perusahaan yang meningkatkan <i>soft skill</i>
4. Perbedaan perlakuan antara karyawan internal dengan karyawan <i>outsourc</i>	4. Upah yang diterima sesuai dengan standar pemerintah
5. <i>Career path</i> di <i>outsourcing</i> seringkali tidak terarah	5. Bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki
6. Eksploitasi karyawan	6. Ada upaya perlindungan dan jaminan
7. Tidak ada mekanisme penyelesaian sengketa	7. Sering pindah kerja sehingga banyak pengalaman

b. Dampak untuk perusahaan

<i>Maḍarāt</i> (kerugian)	<i>Maṣlahah</i> (keuntungan)
1. Perizinan yang berbelit-belit	1. Meningkatkan efisiensi perusahaan
2. Butuh sistem tertentu supaya keamanan data tetap terjaga	2. Menghemat anggaran untuk pelatihan
3. Bila jenis pekerjaan yang di <i>outsourc</i> bersifat rahasia maka rentan bocor	3. Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja
4. Ketergantungan pada perusahaan <i>outsourcing</i>	4. Tidak dipusingkan oleh <i>turn over</i> tenaga kerja
5. Apabila kontrak kerja tidak panjang maka butuh waktu untuk peralihan tugas dan rekrutmen	5. Perusahaan dapat memperkerjakan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten

6. Kualitas jasa harus selalu dimonitor	6. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik di kedua belah pihak
7. Harapan penghematan biaya yang tidak terwujud	7. Sarana untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi pekerja
8. Waktu yang dibutuhkan untuk mengelola kontrak kemungkinan bisa lebih mahal	8. Pemasukan kas
	9. Pemanfaatan tenaga ahli

Jika dalam prakteknya *outsourcing* terdapat kerugian dan manfaat, maka hal ini dapat dikaitkan dengan kaidah fiqh yang berlaku, yaitu:

دَرْءُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Menolak keburukan (*mafsadah*) lebih diutamakan daripada meraih kebaikan (*maṣlahah*).

Dari kaidah tersebut, menerangkan kalau ada benturan antara menghilangkan suatu *maḍārat* dengan sesuatu yang membawa kepada *maṣlahah*, maka harus didahulukan untuk menghilangkan *maḍārat*-nya.¹⁸¹

إِذَا اجْتَمَعَ الْحَالُّ وَالْحَرَامُ غَلَّبَ الْحَرَامُ

Apabila berbaur yang haram dengan yang halal, maka yang haram mengalahkan yang halal.

Dari kaidah tersebut, menerangkan jika terdapat unsur *mafsadah* yang harus dihindari dan terdapat keyakinan dalam perkara atau perbuatan yang akan mendatangkan kepada kerusakan.¹⁸²

Pada dasarnya *outsourcing* itu boleh, dengan berdasarkan prinsip-prinsip hukum Islam yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas muamalah. Pedoman tersebut menurut Ahmad Azhar Basyir sebagaimana dikutip oleh Darwis Anatami, yaitu:

¹⁸¹ A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah*, hlm. 11.

¹⁸² Hifdhotul Munawaroh, "*Sadd*", hlm. 69.

- a. Semua bentuk muamalah awalnya adalah mubah, kecuali yang ditentukan oleh al-Qur'an dan Sunnah Rasul
- b. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa adanya unsur paksaan
- c. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan untuk mendatangkan manfaat dan menghindarkan dari *maḍārat* dalam hidup masyarakat
- d. Muamalah dilaksanakan dengan memelihara keadilan, serta menghindarkan dari unsur penganiayaan dan unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.¹⁸³

Imam asy-Syathibi sebagaimana dikutip oleh Nasrun Haroen, mengemukakan bahwa dari segi kualitas *kemaḥsadanannya*, *ẓarī'ah* terbagi menjadi empat macam, yaitu:

- a. Perbuatan yang dilakukan itu membawa kepada *kemaḥsadan* secara pasti
- b. Perbuatan yang dilakukan itu boleh dilakukan karena jarang membawa kepada *kemaḥsadan*
- c. Perbuatan yang dilakukan itu biasanya atau kemungkinan besar membawa kepada *kemaḥsadan*
- d. Perbuatan itu yang pada dasarnya boleh dilakukan karena mengandung *kemaḥsadan*, tetapi ada kemungkinan perbuatan itu membawa kepada *kemaḥsadan*.¹⁸⁴

¹⁸³ Darwis Anatami, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam" (*Jurnal al-'Adalah*, Vol. XIII, no. 2, Desember 2016), hlm. 209.

¹⁸⁴ Nasrun Haroen, *Ushul*, I: 162-163.

Kalau perjanjian *outsourcing* menimbulkan hal yang positif maka *maṣlahah*. Ukuran *maṣlahah* dari perspektif hukum Islam dan ketentuan peraturan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja *outsourcing*. Apabila memenuhi unsur Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka boleh tapi kalau tidak memenuhi unsur *maṣlahah*, artinya menimbulkan *mafsadat* dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai *outsourcing* maka menjadi haram.

Dan apabila dalam perjanjian *outsourcing* hanya menguntungkan atau merugikan salah satu pihak maka status hukum perjanjian yaitu haram. Akan tetapi jika dalam perjanjian tersebut, pekerja dan perusahaan *outsourcing* mendapatkan kerugian maka status hukum dari perjanjian tersebut yaitu mubah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis mengenai metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing* maka peneliti mengambil kesimpulan, yaitu:

1. Perjanjian kerja *outsourcing* merupakan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* atau perusahaan penyedia jasa pekerja, untuk melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan untuk melakukan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Perjanjian *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans RI.
2. Analisis metode *istinbāṭ* hukum Islam tentang *outsourcing*
 - a. *Outsourcing* perspektif akad *ijārah*: dalam perjanjian *outsourcing* antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*, semua rukun *ijārah* terpenuhi. Akan tetapi syarat *ijārah*, terdapat perjanjian *outsourcing* yang tidak terpenuhi seluruhnya maka akadnya tidak sah.
 - b. *Outsourcing* perspektif *sadd az-żarī'ah*: Kalau perjanjian *outsourcing* menimbulkan hal yang positif maka *maṣlahah*. Ukuran *maṣlahah* dari perspektif hukum Islam dan ketentuan peraturan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai tenaga kerja *outsourcing*. Apabila memenuhi unsur Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tersebut,

maka boleh tapi kalau tidak memenuhi unsur *maṣlahah*, artinya menimbulkan *mafsadat* dan tidak memenuhi ketentuan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai *outsourcing* maka menjadi haram. Dan apabila dalam perjanjian *outsourcing* hanya menguntungkan atau merugikan salah satu pihak maka status hukum perjanjian yaitu haram. Akan tetapi jika dalam perjanjian tersebut, pekerja dan perusahaan *outsourcing* mendapatkan kerugian maka status hukum dari perjanjian tersebut yaitu mubah.

B. Saran

Dalam sistem tenaga kerja *outsourcing* ini terdapat beberapa pihak yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai berikut:

1. Pekerja

Untuk memahami hukum ketenagakerjaan mengenai hak dan kewajiban dari tenaga kerja supaya tidak dirugikan oleh pengusaha.

2. Pengusaha

a. Melakukan kerjasama dalam evaluasi dan pelatihan terhadap pekerja untuk mengarah kepada jenjang karir yang lebih baik dengan memperbaiki mengenai isi perjanjian kerja tentang kesejahteraan yang saling menguntungkan para pihak yang terkait dengan sistem *outsourcing*.

b. Untuk mentaati ketentuan-ketentuan yang sudah ada pada Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Abu. *Ṣaḥih Bukhāri*. Juz VII. t.k: t.p, 2004.
- Aibak, Kutbuddin. *Metodologi Pembaharuan Hukum Islam*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Anatami, Darwis. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam”. *Jurnal al-‘Adalah*. Vol. XIII, no. 2, 2016, 205-214.
- Anshori, Abdur Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cet. Ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.
- Asyhadie, Zaeni. & Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Cet. Ke-1. Jakarta: Kencana, 2019.
- Bagiastuti, Ni Ketut. “Kontradiksi Pengaturan Kerja Kontrak dan *Outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Dasar 1945”. *Jurnal Sosial dan Humaniora*. Vol. IV, no. 1, 2014, 24-35.
- Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*. Malang: Setara Press, 2016.
- Burhany, Dian Imanina. “Pengaruh Penerapan Strategi *Outsourcing* dan Strategi *Core Competency* terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan”. *Jurnal Ekuitas*. Vol. XIII, no. 4, 2009, 506-525.
- Djakfar, Muhammad. *Hukum Bisnis Membangun Wacana Integrasi Perundangan Nasional Syariah*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: PT LKiS Printing Cemerlang, 2009.
- Djazuli, A. *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*. Cet. Ke-7. Jakarta: Kencana, 2017.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Cet. Ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Effendi, Satria. & M. Zein. *Ushul Fiqh*. Cet. Ke-1. Jakarta: Kencana, 2005.
- Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*.

- Furqan, Hafizh. “Analisis Sewa-Menyewa Pihak Ketiga dalam Perspektif Akad *Ijārah bi al-Manfā’ah* (Studi Kasus di UPTD Rusunawa Gampong Keudah Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh)”. *Skripsi*. Banda Aceh: Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri ar-Raniry Darussalam, 2018.
- Al-Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Cet. Ke-1. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Hariri, Wawan Muhwan. *Hukum Perikatan Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam*. Cet. Ke-10. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Haroen, Nasrun. *Ushul Fiqh*. Cet. Ke-3. Jilid I. Jakarta: Logos Wacana, 2001.
- Hartelina. “Analisis Tingkat Orientasi Pasar, Inovasi Organisasi, Pangsa Pasar dan Profitabilitas UKM di Kalimantan Tengah”. *Jurnal Study & Management Research*. Vol. X, no. 3, 2013, 43-54.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. Ke-3. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Jafar, Wahyu Abdul. “BPJS Kesehatan Syariah (Mengagas Prinsip-Prinsip BPJS Kesehatan Perspektif *Sadd Dzari’ah*)”. *Jurnal Hukum Islam*. Vol. II, no. 2, 2017, 149-176.
- Khairani. “Analisis Permasalahan *Outsourcing* (Alih Daya) dari Perspektif Hukum dan Penerapannya”. *Jurnal Ilmu Hukum*. no. 56, 2012, 53-67.
- Kunarti, Siti. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan”. *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. IX, no. 1, 2009, 67-75.
- MalindoAndhi, “Pengertian Urban, Rural, Urban Sprawl”, <https://malindoandhi.wordpress.com/2011/04/25/pengertian-urban-rural-urban-sprawl-dll/>, diakses pada tanggal 18 Agustus 2019, pukul 04.40.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. Ke-3. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Muaidi. “*Saddu al-Dzari’ah* dalam Hukum Islam”. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Ahwal Syahsiyah*. Vol. I, no.2, 2016, 34-42.
- Mufid, Mohammad. *Ushul Fiqh Ekonomi dan Keuangan Kontemporer dari Teori Ke Aplikasi*. Cet. Ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Muhammad, Abi ‘Abdillah. *Sunan Ibnu Mājah* (Riyadh: Maktabah Ma’arif Lin Natsri Wat Taurikhi, t.t.

- Munandar, Aries. "Hak-Hak Buruh (Studi Analisis Hukum Islam terhadap Pasal 79, 86, 88 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)". *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syari'ah STAIN Purwokerto, 2007.
- Munawaroh, Hifdhotul. "*Sadd al-Dzariat* dan Aplikasinya pada Permasalahan Fiqih Kontemporer". *Jurnal Ijtihad*. Vol. XII, no. 1, 2018, 63-84.
- Murtiningsih, Retno Sari. "Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai *Outsourcing* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. VIII, No. 2, 2015, 115-126.
- Nafila, dkk. "Perlindungan Hak-Hak Buruh pada Praktik Sistem *Outsourcing*: Sebuah Kesenjangan Penerimaan". *Jurnal Hukum Novelty*. Vol. VIII, No. 2, 2017, 252-268.
- Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, Cet. Ke-1. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Ni'mah, Istianah. "Analisis Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia". *Jurnal Ekonomi Syariah*. Vol. IV, no. 2, 2016, 300-317.
- Nurachmad, Much. *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Cet. Ke-1. Jakarta: Visimedia, 2009.
- Oktafiani, Tiwi. "Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam". *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syari'ah IAIN Purwokerto, 2017.
- Panjaitan, Bernat. "*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)". *Jurnal Ilmiah Advokasi*. Vol. IV, no. 1, 2016, 12-24.
- Pasal 1320 ayat (2) KUH Perdata tentang Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Sahnya suatu Perjanjian.
- Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat-Syarat yang diperlukan untuk Sahnya suatu Perjanjian
- Pasal 1601 b ayat (1) KUH Perdata tentang Perjanjian-Perjanjian untuk Melakukan Pekerjaan.
- Pasal 19 huruf f UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syari'ah.
- Pasal 20 ayat (9) Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah tentang Akad.
- Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Puspita, Gotra Lidya dan Mochamad Affandi. "Analisis Penyaluran Tenaga Kerja oleh Perusahaan-Perusahaan *Outsourcing* di Perusahaan Airlines (Studi Kasus di PT Mandala Airlines)". *Jurnal Jiep*. Vol. XV, no. 2, 2015, 56-70.
- Qudamah, Ibnu. *Al Mugni* terj. Muhyiddin Mas Rida, dkk. Cet. Ke-1. Jilid VII. Jakarta: Pustaka Azzam, 2010.
- Rahmawati. "Metode *Istinbāṭ* Hukum (Telaah Pemikiran Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy)". *Disertasi*, Makassar: Program Pascasarjana UIN Alauddin, 2014.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007.
- Rosyada, Dede. *Ushul Fiqh*. Departemen Agama RI: Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam dan Universitas Terbuka, 1997.
- Ruslin, Nasrun. *Konsep Ijtihad al-Syaukani*. Cet. Ke-1. Jakarta: PT Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah* terj. Mujahidin Muhayan. Cet. Ke-1. Juz IV. Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2008.
- Saefulloh, Asep Ahmad. "Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan". *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol. II, no. 1, 2011, 337-370.
- Saputra Sauala, Maulana. "*Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau dari Aspek Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum)". *Jurnal Pembaharuan Hukum*. Vol. II. no. 2, 2015, 222-233.
- Suhardin, Yohanes. "Eksistensi *Outsourcing* dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia". *Jurnal Hukum Pro Justitia*. Vol. XXVII, no. 2, 2009, 193-202.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Cet. Ke-4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Sulaiman, Abdu. "Macam-Macam Teknik Analisis Data" <http://abdusulaiman.blogspot.com/2015/12/macam-macam-teknik-analisis-data.html?m=1>, diakses pada tanggal 17 Juli 2019, pukul 09.00.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh*. Cet. Ke-6. Jilid II. Jakarta: Kencana, 2011.
- Tim Ulama Fikih. *Fikih Muyassar Panduan Praktis Fikih dan Hukum Islam Lengkap Berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah*. Cet. Ke-4. Jakarta: Darul Haq, 2017.

- Triyono. “*Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol. VI, no. 1, 2011, 45-62.
- Tuban, I Gede Ayana Wiria Partha dan Komang Rahayu Indrawati. “Hubungan antara Ketidakamanan Kerja dan Etos Kerja pada Karyawan Alih Daya di Bali”. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. IV, No. 1, 2017, 50-61.
- Usak. “*Outsourcing* dalam Perspektif Pancasila”. *Jurnal Uniera*. Vol. VII, no. 2, 2018, 32-50.
- Vidi Alamsyah, Fahmi. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. *Skripsi*. Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto, 2015.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. Cet. Ke-1. Juz IV. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- . *al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuhu*. Juz IV. Damaskus: Dār al-Fikr, 1985.
- . *Uṣul al-Fiqh al-Islāmī*. Juz II. Damaskus: Dār al-Fikr, 1986.
- . *Fiqh Islam* terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk. Cet. Ke-1. Juz V. Jakarta: Gema Insani, 2011.

IAIN PURWOKERTO