

## **Analisis Sewa-Menyewa Dalam Skema *Outsourcing* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

**Muhammad Isa\*. Muhammad Azzam Alghifary\***

Abstarct: *Outsourcing* categorized as employee service leasing schema based on Law of The Law Number 13 of 2003 about employment. Islam is a religion that organize all muamalah aspect as *outsourcing* as well which known as *ijarah*.

This research is provided as descriptive using qualittitative comparison. To compare *outsourcing* contract mechanism with *ijarah* contract mechanism. According legal law, Law of The Law Number 13 of 2003 and Islamic Econormic Law.

Analysis of this two comparison resulting that outsourcing contract mechanism is Nomort contradiction with *ijarah* contract. Basically, the principes and the requirement of *ijarah* contract is on *outsourcing*.

**Keywords: *Outsourcing, Ijarah, Employees, Corporation, Muslim***

Abstrak: *Outsourcing* terkategoriikan sebagai skema sewa-menyewa jasa tenaga kerja dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Islam, agama yang mengatur segala aspek muamalah kehidupan juga memiliki skema sewa-menyewa jasa tenaga kerja seperti *outsourcing* yang dikenal dengan nama *Ijarah*.

Tulisan ini disajikan secara deskriptif menggunakan metode komparatif kualitatif. Membandingkan mekanisme kontrak pada *outsourcing* dengan mekanisme kontrak pada *ijarah*. Berdasarkan pada ketentuan hukum di Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah.

Analisis terhadap perbandingan kedua mekanisme kontrak sewa-menyewa jasa tenaga kerja yang berbeda sumber pengaturan hukum ini menghasilkan kesimpulan bahwa pengaturan mekanisme kontrak *outsourcing* adalah tidak bertentangan dengan pengaturan mekanisme kontrak *ijarah*. Pada dasarnya, rukun dan syarat keabsahan kontrak *ijarah* ada pada kontrak *outsourcing*.

**Kata Kunci: *Outsourcing, Ijarah, Pekerja, Perusahaan, Muslim***

---

\* Dosen HES IAI Tazkia

## Pendahuluan

Ajaran Islam tentang perekonormian, senantiasa selalu menarik untuk dibahas. Ekonomi yang menjadi bagian roda kehidupan berfungsi sebagai wadah untuk memenuhi kebutuhan materiil manusia, baik untuk kehidupan individu, maupun sosial. Islam menuntut umatnya untuk menganut dan mengamalkan ajaran Islam secara *kaffah* (menyeluruh/komprehensif) diseluruh aspek hidupnya.

Setiap sistem ekonomi pasti didasarkan pada ideologi yang memberikan landasan, tujuan, serta prinsip-prinsip. Sebagai sebuah sistem ekonomi, ekonomi Islam diformulasikan berdasarkan pandangan Islam tentang kehidupan.

Kemudian dalam mengembangkan teori-teori ekonomi Islam pun harus ditarik antara bagian hukum yang membahas fiqih muamalah dan ekonomi Islam. Bagian fiqih muamalah menetapkan kerangka di bidang hukum ekonomi Islam, sedangkan ekonomi Islam mengkaji proses kegiatan manusia yang berkaitan dengan produksi, distribusi, dan konsumsi dalam masyarakat. Ekonomi Islam dibatasi oleh hukum ekonomi Islam, tapi bukan satu-satunya. Norma sosial dan Norma-Norma agama dan aturan hukum pun mempunyai pengaruh terhadap kegiatan ekonomi. (Rozalinda, 2016:23)

Sistem ekonomi Islam di Indonesia telah berkembang sedemikian fenomenalnya. Kemunculan lembaga- lembaga keuangan Islam ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991, meskipun benih-benih pemikiran ekonomi dan keuangan Islam telah muncul jauh sebelum masa tersebut.

Akan tetapi, kemunculan Bank Muamalat Indonesia di ranah perbankan nasional tidak atau belum didukung dengan adanya sumber daya manusia yang siap menyokong lembaga keuangan ini. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas berat bagi bank muamalat untuk juga mengkader sumber daya manusia, disamping harus berulang kali mengkontruksi sistem mereka agar tidak melewati batas koridor syariat Islam.

Islam memandang bahwa urusan menyiapkan sumber daya manusia sebagai pekerja atau ketenagakerjaan harus memberikan pengaruh positif dalam perekonomian. Sehingga tidak ada sumberdaya yang akhirnya terbuang dengan percuma, sementara banyak orang yang membutuhkannya. Akhirnya pihak pemberi kerja dan pekerja dapat menikmati secara bersama-sama hasil jerih payahnya. Inilah yang dikehendaki Islam.

Indonesia memiliki sistem yang mengatur penyiapan sumber daya tenaga kerja manusia didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mulanya undang-undang ini dibuat bertujuan untuk menghindari malpraktik perekrutan pekerja yang habis manis sepah dibuang begitu saja. Sehingga setiap pekerja terjamin kehidupan dan keselamatan kerjanya. Namun, rupanya sistem ini tidak sepenuhnya terjamin kekuatan perlindungannya lantaran adanya

Beberapa kelemahan di dalam pengaturannya.

Lebih lanjut kalau dicermati tampak adanya ketidakjelasan atau kekaburan Norma dalam pengaturan hubungan kerja *outsourcing*. Dalam hal ini ada hubungan kerja yang terputus antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hubungan kerja hanya terjadi antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan). Akan tetapi jika sejumlah persyaratan dalam undang-undang tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, padahal sejak awal antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan tidak ada perjanjian kerja/hubungan kerja (Nyoman, 2016: vii).

Ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan pengaturan terhadap beberapa Norma pengaturan tersebut di atas, maka *outsourcing* ditentang berlakunya oleh mayoritas serikat buruh di Indonesia. Serikat buruh beranggapan bahwa *outsourcing* tidak ada bedanya dengan perbudakan modern. *Outsourcing* juga dinilai membuat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja menjadi tidak jelas. Banyak calon pekerja yang mendapatkan pekerjaan dari perusahaan *outsourcing* diwajibkan membayar sejumlah uang, bahkan dengan memotong upahnya perbulan selama dikontrak. Selain itu banyak pekerja dari perusahaan *outsourcing* tidak menerima hak-hak normatif yang seharusnya diterima (Tabrani dan Ariefanto, 2009: 232).

Persoalan cara kerja dan tata hukum tentang ketenaga kerjaan atau *outsourcing* ini masuk ke dalam ranah akad sewa- menyewa dalam sistem hukum ekonomi Islam, atau yang biasa dikenal dengan nama *Ijarah*. Maka berdasarkan pada yang telah dijelaskan sebelumnya, dan melihat pada kondisi sebagian besar warga negara Indonesia beragama Islam, yaitu sekitar 85% seperti yang dikatakan oleh Ketua Yayasan Rumah Peneleh, Aji Dedi Mulawarman kepada Republika pada tanggal 09 Januari 2016, sudah sewajarnya edukasi terkait *outsourcing* ini tidak hanya pada lingkup keilmuan hukum negara, tetapi juga dari hukum Islam.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memberikan edukasi dan kejelasan dalam hal persamaan dan perbedaan mekanisme *outsourcing*, seperti rukun syarat perjanjian kerja, hubungan kerja, hak- hak pekerja dan pemberi kerja, perlindungan hidup/hukum/social pekerja dan keluarganya dalam sistem hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi Islam khususnya akad *Ijarah*.

Penelitian dalam jurnal ini menggunakan metode penelitian komparatif.

### **Pengertian *Outsourcing***

Dalam praktik, pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan (Agus, 200:12). Sedangkan menurut Chandra Suwondo (Chandra, 2008: 1) *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Dari pengertian *outsourcing* sebagaimana tersebut di atas, maka dalam

bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur *outsourcing* secara implisit ditentukan dalam Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003. 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

### **Pengertian *Ijarah***

Menurut Hanafiah, *Ijarah* adalah akad atas manfaat dengan adanya kompensasi tertentu. Syafi'iyah menjelaskan, *Ijarah* adalah akad atas manfaat tertentu yang diperbolehkan dengan nilai kompensasi tertentu (LPPM Tazkia, 2007: 91).

*Ijarah* adalah akad yang menjadikan manfaat atau jasa sebagai objeknya.. Yang juga bisa diartikan sebagai akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batas waktu tertentu, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas objek (LPPM Tazkia, 2007: 91)

### **Sistem Perekrutan *Outsourcing***

Perusahaan pemberi kerja/perusahaan pengguna jasa *outsourcing* umumnya merekrut karyawan *outsourcing* dengan menyewanya dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Karyawan-karyawan yang direkrut adalah mereka yang sudah menjalani masa pelatihan sesuai bidang mereka di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini sebagaimana diatur dalam beberapa pasal pada BAB V Pelatihan Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, diantaranya:

1. Pasal 9

“Pelatihan kerja dilaksanakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.”

2. Pasal 11

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilannya melalui pelatihan kerja.”

3. Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pemberian pelatihan kepada tenaga kerja *outsourcing* utamanya ditujukan agar tujuan dari diadakannya skema *outsourcing* tercapai, yaitu:

1. Untuk mengembangkan mitra usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industry dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban.

2. Mendorong terjadinya Pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik. Dalam jangka panjang hal ini diharapkan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.

Akan tetapi, jauh sebelum perusahaan yang akan menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa, penyedia jasa dan pemilik jasa tenaga kerja harus memahami hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Adapun hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pengusaha pada dasarnya meliputi:

1. Hak dan kewajiban pekerja, yaitu: (Soedarji, 2009: 33-36)

Hak pekerja yang harus diberikan dalam pelaksanaan hubungan kerja:

- 1) Hak menerima upah
- 2) Hak cuti tahunan dan sakit
- 3) Hak mendapatkan upah walau tidak bekerja
- 4) Hak mendapatkan tambahan upah
- 5) Hak memperoleh jaminan sosial
- 6) Hak mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja
- 7) Hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan
- 8) Hak membentuk serikat pekerja
- 9) Hak kebebasan menyatakan pendapat
- 10) Hak mengajukan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial
- 11) Hak mogok kerja

Sedangkan kewajiban-kewajiban pekerja, meliputi:

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan baik
- 2) Kepatuhan kepada aturan atasan
- 3) Menciptakan ketenangan kerja

2. Hak dan kewajiban pengusaha, yaitu:

Dengan terlaksananya hubungan kerja, maka pengusaha mempunyai hak-hak terhadap pekerja, antara lain:

- 1) Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik
- 2) Memberikan perintah yang layak
- 3) Menempatkan dan memindahkan pekerja pada posisi yang diinginkan
- 4) Menolak tuntutan pekerja
- 5) Melakukan PHK

Sedangkan kewajiban-kewajiban pengusaha meliputi antara lain:

- 1) Wajib lapor ketenagakerjaan

- 2) Memberikan upah yang layak
- 3) Menyediakan pekerjaan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pekerja
- 5) Melaporkan kejadian kecelakaan kerja
- 6) Memberikan uang pesangon

### **Sistem Perekrutan *Ijarah***

Secara umum, selain harus melengkapi rukun dan syarat *ijarah*, proses perekrutan pekerja *ijarah* telah diatur dalam pasal 257-260 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, yakni: Pertama, untuk menyelesaikan suatu proses akad *ijarah*, pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum. Kedua, akad *ijarah* dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh. Ketiga, pihak yang menyewakan benda haruslah pemilik, wakilnya atau pengampunya.

Adapun lebih tegasnya, dalam surat al Qashash ayat 26, melalui kisah nabi Musa, nabi Ya'qub, dan putri sulungnya, Allah memberikan gambaran bahwa kriteria khusus untuk pengangkatan pekerja, yaitu dapat dipercaya dan kuat/ahli dalam bidangnya.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari dua wanita itu berkata, hai ayahku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

### **Pekerjaan Yang Diserahkan Pada *Outsourcing***

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 65 ayat (1) telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau dengan jasa pekerja.

Dalam pasal 65 ayat (2) disebutkan:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi syarat- syarat berikut:

- 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; dan
- 4) Tidak menghambat proses produksi

### **Pekerjaan Yang Diserahkan Pada *Ijarah***

Tidak ada spesifikasi secara khusus untuk jenis pekerjaan yang bisa di *ijarah* kan. Selama tidak bertentangan dengan syariat Islam.

Menurut Sayyid Sabiq sebuah akad *ijarah* dinyatakan sah jika memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Kerelaan kedua pihak pelaku akad. Apabila salah satu pihak dipaksa untuk melakukan akad, maka akadnya dinyatakan tidak sah.
- 2) Mengetahui manfaat barang tersebut dengan jelas guna mencegah terjadinya fitnah. Upaya dilakukan dengan melihat langsung barang atau cukup dengan penjelasan akan kriteria barang atau informasi lengkap pekerja termasuk masa sewa manfaatnya.
- 3) Barang yang menjadi objek akad dapat diserahkan terimakan pada saat akad, termasuk manfaat yang dapat digunakan oleh penyewa
- 4) Manfaat barang tersebut hukumnya mubah, bukan termasuk yang diharamkan

### **Pengupahan Pada *Outsourcing***

Motivasi utama seorang pekerja bekerja di perusahaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karir. Salah satunya peningkatan penghasilan dari upah/gaji yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Dalam hal pengupahan pekerja *outsourcing* adalah minimal sama dengan upah pekerja tetap yang ada di perusahaan pemberi pekerjaan, artinya minimal menggunakan standar upah minimum.

Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum menjelaskan, upah minimum adalah upah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman.

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota

### **Pengupahan Pada *Ijarah***

Dalam penentuan upah/upah, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- 1) Ujrah harus berupa harta yang berharga dan kadar nilainya diketahui. Maka tidak sah menurut Syafi'iyah apabila mengupah seseorang dengan diberi pakaian dan makanan, sebab kadar nilainya tidak diketahui. Namun demikian, ulama Hanafiyah memperbolehkan hal tersebut berdasarkan istihsan. Ulama juga berbeda pendapat tentang ujrah yang merupakan bagian dari *ma'qud 'alaih*. Jumhur mengatakan bahwa menjadi fasid akad *ijarah* yang demikian, seperti orang yang menguliti binatang sembelihan kemudian diupah dengan kulit binatang itu dan orang yang menggiling padi diupah dengan dedak padi yang dihasilkan, sebab kadar nilai dari ujrah tersebut tidak diketahui. Akan tetapi Malikiyah mengatakan bahwa jika ujrah yang merupakan bagian dari *ma'qud 'alaih* dapat diketahui kadar nilainya, maka hal tersebut boleh dilakukan.
- 2) Ujrah tidak boleh berupa manfaat yang sejenis dengan *ma'qud 'alaih*. Seperti menyewa tempat tinggal dengan ujrah tempat tinggal, menyewa jasa dengan ujrah jasa dan kendaraan dengan kendaraan. Menurut Hanafiyah, syarat ini merupakan cabang dari pelarangan riba. Mereka mengibaratkan satu jenis tersebut pada illat keharaman riba. Tetapi menurut Syafi'iyah, illat riba tidak terwujud dengan hanya semata-mata satu jenis, sebab illat riba ada dua, yaitu satu jenis dan barang ribawi. Dengan demikian, ujrah yang sejenis dengan *ma'qud 'alaih* dibolehkan, dan ujrah tidak harus disyaratkan dengan ini.

### Perjanjian Tertulis Pada *Outsourcing*

Adanya persyaratan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain dibuat secara tertulis, dimaksudkan adanya jaminan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan. Disamping itu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, karena perjanjian *outsourcing* harus berisi perjanjian turunan atau perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang juga dibuat secara tertulis (Nyoman, 2016: 96).

### Perjanjian Tertulis Pada *Ijarah*

Firman Allah, surat Al Baqarah ayat 282

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya...”

Mengutip dari sebuah software tafsir bernama Quran Karim yang dikembangkan oleh tim Adz Dzikra, menurut tafsir *Jalalain* yang ada di dalam

software tersebut, penjelasan dari penggalan ayat tersebut, yaitu:

(Hari orang-orang yang beriman! Jika kamu mengadakan uang piutang), maksudnya muamalah seperti jual beli, sewa-menyewa (secara tidak tunai), misalnya pinjaman atau pesanan (untuk waktu yang ditentukan), atau diketahui (maka hendaklah kamu catat), untuk pengukuhan dan menghilangkan pertikaian nantinya.

### **Perlindungan Kerja Pada *Outsourcing***

Perlindungan kerja terhadap pekerja/buruh *outsourcing* merupakan suatu hal yang mutlak dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Hal ini dengan tegas diatur Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan:

“Perlindungan kerja dan syarat- syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku”.

Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
- 2) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
- 3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- 4) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
- 5) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- 6) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja

### **Perlindungan Kerja Pada *Ijarah***

Menurut As-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta (Abdul dan Ika, 2014: 89).

Kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan, termasuk mencapai kemaslahatan dalam bekerja. Konsep ini biasa dikenal sebagai *maqashid Syariah*.

Tujuan dari konsep *maqashid Syariah* ada tiga, yaitu membina setiap individu agar menjadi sumber kebaikan bagi orang lain, menegakkan keadilan

dalam masyarakat baik sesama muslim maupun Non-muslim, dan merealisasikan kemaslahatan (Sapiudin, 2011: 223-225).

- 1) Pemeliharaan agama merupakan tujuan pertama dan utama dalam Islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan di dalamnya selain komponen-komponen akidah, terdapat juga syariat yang mengatur sikap hidup seorang muslim, baik kepada Tuhannya maupun dengan manusia lain.  
Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban, ketentuan, dan petunjuk agama dalam peribadatan maupun muamalah. Dalam hal penerapannya pada skema *outsourcing*, baik perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima pekerjaan dan pekerja, tidak ada yang diperbolehkan menghalangi upaya ibadah satu sama lain. Khususnya bagi perusahaan pemberi kerja kepadapekerja.
- 2) Pemeliharaan jiwa dengan memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan. Oleh karena itu, ketepatan waktu pemberian upah/gaji kepada setiap pekerja wajib ditunaikan. Karena bukan hanya diri si pekerja yang terancam pemenuhan kebutuhan pokoknya, jika sudah berkeluarga, keluarga pekerja juga ikut terancam hidupnya.  
Meskipun upah yang diberikan hanya sebatas minimum Upah Minimum Regional yang ditentukan pemerintah, minimal kebutuhan primer mereka terpenuhi. Tentu akan lebih baik jika upah yang diberikan tidak hanya bisa digunakan sebagai pemenuh kebutuhan primer pekerja. Seperti pengangkatan pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap perusahaan pemberi kerja.
- 3) Perlindungan terhadap akal diperlukan guna pengembangan ilmu pengetahuan dan daya saing pekerja *outsourcing*, tentu tidak dianjurkan mengembangkan ilmu yang bertentangan dengan aturan syariat Islam.  
Dalam penerapannya, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* harus memberikan pelatihan kepada setiap calon pekerja *outsourcing* sesuai bidangnya agar mereka menjadi pekerja siap guna. Dan ketika mereka sudah pekerja, perusahaan pemberi kerja diharuskan juga memberikan pelatihan kepada pekerja agar daya guna keahlian mereka berkembang.
- 4) Perlindungan keturunan adalah upaya untuk menjaga eksistensi manusia dan agama  
Islam. Dalam penerapannya, bagi perusahaan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja wanita, perusahaan tersebut harus memberikan hak istirahat sebelum dan pasca melahirkan sesuai aturan berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Hak istirahat sepatutnya juga

diberikan pada pekerja wanita pasca melahirkan yang bayinya memang harus disusui saat waktu kerja.

- 5) Perlindungan terhadap harta Pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah.

Berkas perjanjian yang berfungsi sebagai undang-undang bagi para pihak terkait adalah untuk penjagaan atas harta benda.

Di dalamnya berisikan itikad baik untuk memberikan upah pekerja sejumlah yang disepakati dan di waktu yang disepakati.

### **Pemutusan Hubungan Kerja Pada *Outsourcing***

Menurut Mohd. Syaufii Syamsuddin (2014), berakhirnya hubungan kerja terbagi menjadi lima macam, yakni:

1. Berakhir demi hukum
  - 1) Berakhir karena perjanjian
  - 2) Diakhiri dalam masa percobaan
  - 3) Atas permintaan pekerja
  - 4) Pekerja meninggal dunia
  - 5) Karena usia pensiun
  - 6) Atas persetujuan kedua belah pihak
  - 7) Diputus oleh pengadilan
2. Keadaan yang melekat pada pribadi pekerja
  - 1) Sakit selama lebih dari satu tahun
  - 2) Cacat total tetap
  - 3) Karena terjadi perkawinan
3. Berkenaan dengan kelakuan pekerja
  - 1) Kesalahan berat
  - 2) Kesalahan di luar kesalahan berat
4. Berkenaan dengan tindakan pengusaha
  - 1) Pekerja melakukan kesalahan ringan
  - 2) Pekerja melakukan kesalahan berat
  - 3) Pekerja setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan akibat proses pidana, bukan atas pengaduan pengusaha atau pihak lain
5. Berkenaan dengan jalannya perusahaan
  - 1) Perusahaan tutup
  - 2) Perubahan status perusahaan
  - 3) Perusahaan melakukan efisiensi
  - 4) Perusahaan pailit

Adapun untuk pemutusan hubungan kerja berkenaan dengan tindakan pengusaha.

Secara umum, prosedur PHK adalah sebagai berikut:

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK [Pasal 151 ayat (1)].
2. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau pekerja/buruh mengadakan musyawarah/perundingan [Pasal 151 ayat (2)].
3. Jika musyawarah berhasil, buat persetujuan bersama.
4. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial [Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 152 ayat (1)].
5. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja//buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah [Pasal 155 ayat (2)].
6. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan poin 5 berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya

yang biasa ia terima oleh pekerja//buruh [Pasal 155 ayat (3)].

### **Pemutusan Hubungan Kerja Pada *Ijarah***

Prosedur pembatalan perjanjian atau pemutusan hubungan kerja yaitu: terlebih dahulu para pihak yang bersangkutan dalam perjanjian tersebut diberitahu, bahwa perjanjian yang telah dibuat dibatalkan, disertai alasannya.

Per pemberitahuan pembatalan akad dimaksudkan untuk pemberian waktu yang cukup untuk salah satu pihak yang membuat akad agar dapat bersiap-siap menghadapi resiko pembatalan. Hal ini didasarkan pada firman Allah swt dalam surat Al-Anfal ayat 58:

وَأِمَّا تَخَافَنَّ مِنْ قَوْمٍ خِيَانَةً فَانْبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَى سَوَاءٍ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْخَائِنِينَ

Artinya:”Dan jika kamu khawatir akan (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, maka kembalikanlah perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.”

Lebih lanjut, *ijarah* merupakan suatu akad yang lazim, yaitu suatu akad yang tidak boleh ada pembatalan pada salah satu pihak, kecuali ada sesuatu hal yang menyebabkan *ijarah* itu batal, di antaranya:

- 1) Menurut Hanafiyah, *ijarah* berakhir dengan meninggalnya salah seorang dari

dua orang yang berakad *ijarah* manfaat jasa tenaga kerja. Karena manfaat jasa ini tidak bisa diwariskan. Berbeda halnya dengan jumbuh ulama yang tidak membatalkan akad ini meski salah satu pihak meninggal dunia. Karena menurut jumbuh manfaat jasa ini bisa diwariskan (Hendi, 2002: 137).

- 2) Pembatalan akad *ijarah* dengan *iqalah*, yaitu mengakhiri suatu akad atas kesepakatan kedua belah pihak (Anwar, 2007: 3). Di antara penyebabnya adalah terdapat aib pada benda yang disewa yang menyebabkan hilang atau berkurangnya manfaat pada benda itu. Dalam hal ini, pekerja *outsourcing* mengalami kecacatan pada bagian tubuh yang digunakan untuk bekerja dan berakibat pada menurunnya atau hilangnya kemampuan untuk bekerja.
- 3) Waktu perjanjian akad *ijarah* telah habis, kecuali ada uzur atau halangan (Syafei, 2001: 129). Apabila *ijarah* telah berakhir waktunya, maka penyewa wajib mengembalikan barang sewaan utuh seperti semula. Dalam hal pekerja *outsourcing* kembali ke perusahaan penerima pekerjaan/perusahaan *outsourcing*. Namun apabila pekerjaan yang saat itu sedang dilakukan belum diselesaikan, maka diperbolehkan untuk diselesaikan dengan pembayaran yang sebanding dengan tenggang waktu yang diberikan.

## Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis berkesimpulan bahwa mekanisme sewa-menyewa yang ada di dalam skema *outsourcing* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan syariat Islam, yang dalam hal ini dikomparasikan dengan akad *ijarah*. Mekanisme yang dikomparasikan meliputi: sistem perekrutan pekerja, jenis pekerjaan yang diserahkan, perjanjian tertulis, sistem pengupahan, perlindungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Pada perekrutan pekerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur bahwa pekerja yang direkrut harus menguasai bidang pekerjaannya. Terbukti dengan pelatihan yang harus diberikan kepada pekerja, baik sebelum pekerja maupun selama bekerja. Sebagaimana *ijarah* yang mengatur bahwa pekerja yang direkrut harus seorang yang amanah dan kuat/menguasai bidang pekerjaannya

Pada jenis pekerjaan yang diserahkan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menspesifikasikan bahwa pekerjaan tersebut terpisah dari kegiatan utama/produksi, yang mana dalam *ijarah* tidak diatur secara khusus jenis pekerjaan yang bisa di *ijarah* kan. Di sisi dengan hak suara/kebebasan berpendapat atau kebebasan berkontrak, perlindungan jiwa dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan keturunan dengan hak istirahat bagi pekerja perempuan sebelum dan sesudah melahirkan serta saat bayi masih membutuhkan asupan ASI, dan terakhir perlindungan harta dengan jaminan upah minimum yang

mencukupi kebutuhan pokok serta jaminan pembayaran tepat waktu atau denda yang diberikan kepada pekerja bagi perusahaan jika telat membayar.

Pada pemutusan hubungan kerja, baik mekanisme *outsourcing* maupun *ijarah*,

lain, kedua mekanisme ini sepakat bahwa jenis pekerjaan yang ditawarkan harus dijelaskan dengan lengkap sebelum kontrak ditanda-tangani.

Pada perjanjian tertulis, kedua mekanisme ini juga bersepakat bahwa kontrak/perjanjian harus dituliskan agar menghindari fitnah/konflik yang tidak diperlukan dikemudian hari.

Pada pengupahan, besaran jumlah upah pekerja dalam mekanisme *outsourcing* Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disesuaikan dengan Upah Minimum Regional yang diatur pemerintah daerah setempat dan harus dibayarkan tepat waktu. Untuk *ijarah*, besaran upah pekerja disesuaikan dengan kebiasaan yang berlaku di masyarakat karena tidak ada aturan khusus mengenai hal besaran upah. Akan tetapi, upah tetap dibayarkan tepat pada waktunya pula sesuai yang sudah disepakati dalam kontrak.

Pada perlindungan kerja, aturan yang berlaku pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah meliputi perlindungan kerja yang diatur dalam syariat Islam. Yakni perlindungan akal dengan pelatihan kerjanya, perlindungan agama keduanya tidak diperkenankan memutuskan kontrak secara sepihak dan kedua pihak memiliki hak suara. Pemutusan hubungan kerja selain karena habisnya masa kontrak, keduanya mengatur harus dilakukan melalui pengadilan atau badan arbitrase yang disetujui kedua pihak.

## Saran

Melalui penulisan ini penulis memiliki beberapa saran, di antaranya:

1. Untuk perusahaan pemberi kerja maupun perusahaan penerima pekerjaan/*outsourcing*, khususnya yang berlabel syariah, hendaknya mempelajari lebih dalam aturan *ijarah* dalam Islam. Utamanya bukan karena harus sesuai dengan aturan syariat Islam, tapi karena pertanggungjawaban atas kontrak ini tidak hanya pada manusia tapi juga Allah SWT. Selain itu, yang perlu diperhatikan lebih juga adalah yang mereka jadikan objek akad itu berupa jasa tenaga kerja manusia. Oleh karena itu patut kiranya sangat diperhatikan jumlah pemberian gaji serta ketepatan waktu dalam pemberian gaji, disamping harus diperhatikan juga berbagai jaminan perlindungan sosial dan kerja para pekerja *outsourcing*.
2. Untuk pekerja *outsourcing*, baik muslim atau bukan, hendaknya memang sepatutnya juga mempelajari tentang aturan *ijarah* agar mereka

mengetahui dengan baik hak-dan kewajiban mereka sebagai pekerja yang sudah diatur dalam Islam. Karena baik mengakui atau tidak, aturan Islam adalah aturan Allah SWT yang baik untuk segenap manusia.

3. Untuk para ahli hukum di Indonesia yang beragama Islam, hendaknya akan menjadi baik apabila ada aturan khusus terkait *outsourcing* syariah sebgaimana aturan perbankan syariah. Memang secara umum aturan *outsourcing* yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bertentang dengan Islam, akan tetapi pengkajian dan pembentukan aturan *outsourcing* syariah berguna untuk melindungi khususnya perusahaan dan pekerja muslim agar tenang saat menjalankan pekerjaan maupun bertanggungjawab diakhirat kelak.

**Daftar Pustaka**

- Mas'adi, Ghufron, 2002, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abby, Tabrani, Gevani, Ariefanto, 2009, *Hukum Perburuhan dalam Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.
- Anwar, Syamsul, 2007, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fiqih Muamalah*, Jakarta: Rajawali Press.
- Badruzaman, Mariam Darus, dkk., 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Basyir, Ahmad Azhar, 2009, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, Yogyakarta: UII Press,.
- Budiartha, Nyoman Putu, 2016, *Hukum Outsourcing Konsep Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press Kelompok Intrans Publishing.
- Bungin, Burhan, 2004, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Sebagai Penuntun Untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS Publishing.
- Djamil, Fathurrahman, 2001, *Hukum Perjanjian Syariah dalam Kompilasi Hukum Perikatan Islam*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djuwaini, Dimyauddin et. al, 2007, *Pengantar Fiqih Muamalah: Landasan Manajemen dan Transaksi Bisnis*, LPPM- Tazkia.
- Gemala Dewi et. al, 2005, *Hukum Perikatan Islam*, Jakarta: Kencana.
- Hajar al-'Asqalani, 2014, Ibnu, *Bulughul Maram min Adillatil Ahkam*, Bandung: Penerbit Jabal.
- Hajar al-'Asqalani, 2014, Ibnu, *Fathul Bari Syarah Shahih al-Bukhori*, Jakarta: Pustaka Imam Syafi'I.
- Hakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Hasanudin, 2008, *Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, Yogyakarta: Genta

Press.

- Ichtijanto, 1991, *Pengembangan Teori Berlakunya Hukum Islam di Indonesia: Hukum Islam di Indonesia, Perkembangan dan Pembentukan*, Bandung: PT Remajaya.
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Praminta Offset.
- Julianti, Lis, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*, diakses hari Jumat 2 Desember 2016, 11:51:14 AM.
- Kadir, Abdul, Yunia, Ika, 2014, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al- Syariah*, Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mardani, 2013, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Meliala, Djaja S, 2015, *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Bandung: Penerbit Nuansa Aulia.
- Moeloeng, Lexy J, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Resda Karya.
- Priambuda, Komang dan Eka Maharta, Agus, 2008, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Jakarta: Alih Daya Publishing.
- Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Sabiq, Sayyid, 2015, *Fiqh Sunnah*, Yogyakarta: Cakrawala.
- Salim HS, 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta: Sinar Grafika
- Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Putra A. Bardin.
- Shidiq, Sapiudin, 2011, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soedarji, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Jakarta: Yustisia
- Syafei, Rachmat, 2001, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo, Wahyu, 2011, *Cara Cerdas Menulis Artikel Ilmiah*, Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Widjaja Tunggal, Amin, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta:

Harvindo.

Yusanto, M. Ismail dan Yunus, M. Arif, 2009, *Pengantar Ekonomi Islam*, Bogor: Al-Azhar Press.

### Skripsi

Choliliyya, Fithriyyati, 2013, *Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja PT. Pesona Cipta Yogyakarta*, diakses hari Selasa 08 Agustus 2017, 8:19:58 AM

Diana, Eva Kris, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, diakses hari Selasa 08 Agustus 2017, 8:25:03 AM

Hanip, 2016, *Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di Indomaret Cabang Sidoarjo (Tinjauan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, diakses hari Sabtu 02 September 2017, 6:46:31 AM

Hartanti, Indah Putri, 2012, *Strategic Business Unit Garuda Sentra Medika PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk*, diakses hari Sabtu 02 September 2017, 6:36:63 AM

Luhur, Priagung, 2016, *Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto*, diakses hari Selasa 08 Agustus 2017, 9:34:40 AM

Sudiarawan, KadekAgus, 2016, *Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja*, diakses hari Rabu 09 Agustus 2017, 10:28:10 AM

Sugiarto, Rudi, 2010, *Sistem Pengupahan Outsourcing Pada PT. Permata Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Islam*, diakses hari Rabu 09 Agustus 2017, 10:56:18 AM

Sulistiani, Dwi, *Penerapan Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Hukum Islam*, diakses hari Jumat 2 Desember 2016, 11:51:14 AM.

Wahyuningrum, Farida, 2015, *Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan*

*Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Semarang, diakses hari Rabu 23 Agustus 2017, 4:45:36 PM*

**Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan Fatwa**

Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) Nomor 09 tentang *Ijarah*.

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

**Situs Website**

<http://www.jurnalhukum.com/pengertian-perikatan/>, diakses hari Selasa 22 Agustus 2017, 5:57:34 PM.