

**EKSISTENSI *OUTSOURCING* DALAM REKRUTMEN
TENAGA KERJA
(Studi Analisis Hukum Ekonomi Islam terhadap Pasal
64-66
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelas Sarjana Strata Satu (SI)
Dalam Ilmu Syari'ah



Disusun Oleh:

Arini Milatin Niswah (042311068)

**FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2008**

Moh. Arifin, S. Ag, M. Hum.

Perum Griya Lestari B 3/12 Ngaliyan Semarang

Maria Anna Muryani, SH, MH

Ghanesa Raya 299 B Pedurungan Tengah Semarang

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 4 (eksemplar)

Hal : Naskah Skripsi

an. (Arini Milatin Niswah)

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Syari'ah

IAIN Walisongo Semarang

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : **Arini Milatin Niswah**

NIM : **042311068**

Jurusan : **Mu'amalah**

Judul Skripsi : **“EKSISTENSI *OUTSOURCING* DALAM REKRURMEN TENAGA KERJA (Studi Analisis Hukum Ekonomi Islam terhadap Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”**

Dengan ini telah kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 10 Juli 2008

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Moh. Arifin, S. Ag, M. Hum

NIP. 150 279 720

Maria Anna Muryani, SH, MH.

NIP. 150 263 484



**DEPARTEMEN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 02 Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : **ARINI MILATIN NISWAH**
NIM : **042311068**
Jurusan : **MU'AMALAH**
Judul : **“EKSISTENSI *OUTSOURCING* DALAM
REKRUTMEN TENAGA KERJA (Studi Analisis
Hukum Ekonomi Islam terhadap Pasal 64-66 Undang-
undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**

Telah dimunaqasyahkan pada Dewan Penguji Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude / Baik / Cukup, pada tanggal:

22 Juli 2003

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) tahun akademik 2007/2008.

Semarang, 22 Juli 2003

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang

Rupi'I Amri, M.Ag
NIP. 150 285 611

Maria Anna Muryani, SH, MH
NIP. 150 263 484

Penguji I,

Penguji II,

Prof. Dr. Muslich Syabir, MA
NIP. 500 282 92

Muhammad Saifullah, M. Ag.
NIP. 150 276 621

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Moh. Arifin, S. Ag, M. Hum
NIP. 150 279 720

Maria Anna Muryani, SH, MH.
NIP. 150 263 484

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah swt atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa ada hambatan yang berarti. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad saw. sahabat dan keluarganya. Berkat limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya serta usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “EKSISTENSI *OUTSOURCING* DALAM REKRUTMEN TENAGA KERJA (Studi Analisis Hukum Ekonomi Islam terhadap Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”.

Selanjutnya penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Muhyidin, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang dan segenap Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo Semarang yang telah mendidik dan melayani penulis dengan ikhlas.
2. Bapak Moh. Arifin, S.Ag, M.Hum. dan Ibu Maria Anna Muryani, SH, MH. selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberi petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak dan Mamak serta kakak dan adikku tercinta dan aa terkasih nan jauh disana yang senantiasa memberikan dorongan dan do’a demi tercapainya cita-cita penulis.
4. Teman-teman di LSM ORI (Organisasi Rakyat Independen) dan FSBI (Federasi Serikat Buruh Independen) yang telah banyak memberikan ilmu

serta pengalaman kepada penulis di bidang ketenagakerjaan. Teman-teman Dewan guru dan Staf karyawan serta siswa-siswi SMA NU 05 Brangsong yang penulis sayangi dan penulis banggakan terima kasih atas semangatnya. Teman-teman jurusan Mu'amalah angkatan 2004, Justisia, JQH, PSHT, IPNU-IPPNU Acab Brangsong, KNPI, Tim KKN IAIN Walisongo Semarang Ke-50 posko 8 Desa Pendowo, serta semua pihak yang telah banyak membantu dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka diterima oleh Allah swt. dan semoga mendapat balasan pahala yang berlipat ganda dari Allah swt. baik di dunia maupun kelak di akhirat. Amien.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif dan inovatif dari pihak manapun sangatlah penulis harapkan sebagai bahan penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya hanya kepada Allah swt. Tempat kembali, disertai harapan semoga skripsi ini dapat menambah khasanah keilmuan umat Islam dan memberikan manfaat bagi penulis khususnya umat Islam dan memberikan manfaat bagi penulis khususnya serta para pembaca pada umumnya. Amien.

Semarang, 22 Juli 2008

Penulis

Arini Milatin Niswah

ABSTRAK

Lingkungan bisnis yang sangat kompetitif menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*, yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan. Masalahnya adalah bagaimana pandangan Islam terhadap *outsourcing*? Skripsi ini dibuat dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Jadi dalam skripsi ini penulis mencoba meneliti kemudian menggambarkan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap *outsourcing* berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Islam tidak terdapat redaksi yang menyebutkan tentang *outsourcing* secara spesifik. Karena kontrak kerja dalam Islam hanya dijelaskan dalam konteks *ijarah* yang masih terlalu luas cakupannya. Namun, jika yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah pemborongan pekerjaan, maka *outsourcing* ada dalam Islam. Meskipun tidak dijelaskan secara jelas (*sharih*), dari Al-Qur'an dan Al-Hadis dapat dilihat beberapa ayat yang menjadi dasar ketenagakerjaan Islam. Yaitu boleh tidaknya suatu praktek mu'amalah (dalam hal ketenagakerjaan), syarat-syarat dalam perburuhan, hak-hak dan kewajiban buruh dan majikan, syarat pelaksanaan perjanjian pekerjaan.

Ketentuan mengenai *outsourcing* tercantum dalam pasal 64-66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam prakteknya *outsourcing* sering disalahgunakan. Hal ini disebabkan pengusaha dalam rangka efisiensi merasa aman jika buruh yang di-*outsource* adalah buruhnya perusahaan jasa pekerja. Sehingga yang bertanggung jawab terhadap buruh *outsource* tadi adalah perusahaan jasa pekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan *outsourcing* sering disalahgunakan dan menjadikan praktek ini hampir sama dengan perbudakan modern yang mengarah kepada "*human trafficking*".

Meskipun dalam prakteknya *outsourcing* sering disalahgunakan sehingga praktek *outsourcing* lebih banyak merugikan buruh, dan melihat sebab kerelaan dari buruh mau bekerja dengan sistem ini adalah karena ketidakbedayaan buruh yang akhirnya para majikan/perusahaan memperlakukan buruh semau mereka sendiri tanpa memberikan hak-hak yang seharusnya menjadi hak buruh. Hal tersebut sudah masuk dalam tataran prakteknya. Sedangkan dalam skripsi ini yang teliti adalah dalam tataran normatifnya. Sehingga *outsourcing* secara formil sudah sah menurut Islam. Karena pengaturan syarat-syarat sebuah perjanjian sudah terpenuhi meski minim. Dan sebagai upaya antisipasi penyalahgunaan sistem *outsourcing* ini adalah keseriusan pemerintah sebagai penentu kebijaksanaan dalam penegakan hukum terhadap pihak manapun yang melanggarnya agar terlahirnya undang-undang tidak terkesan hanya sebagai pemulas bibir saja.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan sepenuhnya untuk:

1. Bapak dan Mamak tercinta atas belas kasih sayang dan bimbingannya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Masa depan dan cita-cita penulis.
3. Kakak dan adikku tersayang Mbak Fitri Mas Isna, Sinok Anggis dan Dek Wildan, Mak 'Om yang senantiasa memberikan senyum keceriaan bagi penulis.
4. Aa tersayang yang jauh disana, yang tetap setia menanti, dan tak pernah lelah memberikan doa, semangat, arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Teman-teman penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

MOTTO

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka mendapat upah (pahala) yang tiada putus-putusnya.”
(QS. Fusilat: 8)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Khairul Bayan, 2005, hlm. 670

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian pula skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain , kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semang, 10 Juli 2008

Deklarator

Arini Milatin Niswah
NIM: 042311068

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
DEKLARASI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penulisan.....	14
D. Telaah Pustaka.....	14
E. Metode Penelitian.....	15
F. Sistematika Penulisan.....	17
BAB II TINJAUAN UMUM <i>OUTSOURCING</i> DALAM HUKUM EKONOMI ISLAM	
A. Pengertian <i>Outsourcing</i> dalam Islam.....	19
B. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i> dalam Islam.....	25
C. Syarat-syarat <i>Outsourcing</i> dalam Islam.....	27
D. Keberadaan <i>Outsourcing</i> dalam Ketenagakerjaan Islam.....	31
BAB III <i>OUTSOURCING</i> DALAM PASAL 64-66 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	
A. Pengertian <i>Outsourcing</i>	43
B. Syarat-syarat <i>Outsourcing</i>	47
C. Perusahaan penyedia Jasa Buruh/pekerja <i>Outsourcing</i>	54
D. Perjanjian dalam <i>Outsourcing</i>	60
E. Perlindungan Hak-hak Pekerja <i>Outsourcing</i>	64

BAB IV	ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP <i>OUTSOURCING</i> DALAM REKRUTMEN TENAGA KERJA MENURUT PASAL 64-66 UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	
	A. Analisis <i>Outsourcing</i> dalam Rekrutmen Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 64-66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	68
	B. Analisis Hukum Islam terhadap Eksistensi <i>Outsourcing</i> dalam Rekrutmen Tenaga Kerja menurut Pasal 64-66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	90
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	107
	B. Saran.....	109
	C. Penutup.....	110
	LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan yang begitu cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadinya di semua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen, memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.¹ Dalam kaitan itulah dapat dimengerti bahwa kalau kemudian muncul kecenderungan *outsourcing*.²

¹ Lihat Muzni Tambusai (Dirjen PHI Depnakertrans) dalam tulisannya yang berjudul: *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*”, Dan tulisan ini dapat anda akses melalui website: www.nakertrans.go.id

² Di dalam UUK tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK ini *Outsourcing* (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (alih daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (alih daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). Lihat Artikel “*Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*”, <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Agustus 2006

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar³ dan *source* yang berarti sumber.⁴ *Outsourcing* atau *contracting out* diambil dari bahasa Inggris sedangkan menurut bahasa Indonesia disebut dengan alih daya. Pengertian alih daya adalah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Maksudnya adalah untuk memeperekecil biaya produksi dan memusatkan perhatian kepada hal lain.⁵

Menurut Imam Soepomo *outsourcing* yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.⁶

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK ini, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan

³ S. Wojowasito, W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris Ejaan Yang Disempurnakan*, Jakarta: Hasta, 1991, hlm. 133

⁴ *Ibid.* hlm. 205

⁵ Dari pengertian diatas bisa digambarkan kalau pekerja alih daya (*outsourcing*) sama sekali tidak memiliki hak dan jauh dari kata sejahtera. Karena justru perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang malah mendapatkan keuntungan. Ketika pekerja *outsourcing* ini mengalami permasalahan mengenai pekerjaannya mereka tidak berani melakukan protes terhadap pengguna jasa pekerja. Karena mereka takut menyalahi kontrak. Ini mengakibatkan kesulitan yang amat membingungkan. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang namanya perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) ini boleh dikatakan sebagai calo yang dilegalkan oleh pemerintah. Lihat Iyan Sopian, *Tolak Outsourcing*, dalam website; <http://bithoks.blogspot.com/2008/04/tolak-outsourcing.html> yang dipublikasikan tanggal 2 April 2008 pada jam 07.19 WIB

⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan*, Jakarta; Djambatan, 1980, hlm.37-39

sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁷

UU No.13/2003 itu pada dasarnya merupakan pengganti dari UU No.25/1997 yang kontroversial. Karena UU No.25/1997 sempat diundangkan, tetapi ditunda sampai dua kali yang akhirnya terpaksa UU No.13/2003 ini diundangkan. Karena kalau tidak, UU No.25/1997 akan berlaku. Jadi, UU No.13/2003 ini memang terpaksa diundangkan karena takut UU No.25/1997 akan berlaku karena tidak mungkin ditunda untuk ketiga kali.⁸

Ternyata UU No.13/2003 ini juga masih mengundang kontroversial. Terutama, pertama mengenai masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum. Tentunya, ini akan menyebabkan tidak bisa menciptakan hubungan industrial di tempat kerja, baik pengusaha maupun pekerja menjadi tidak pasti, mana yang harus diberlakukan.

Misalnya, ketentuan tentang *outsourcing* yang ramai itu. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja itu dipersyaratkan harus ada hubungan kerja dengan pekerjanya yang hendak di-*outsource*-kan ke *user* perusahaan lain.

Tetapi di lain pihak, di pasal 1 ayat (15) di sana dinyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan perjanjian kerja yang memiliki atau mempunyai ciri adanya upah, adanya

⁷ Zulkarnaen Ibrahim, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja* (Dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003). *Simbur Cahaya* No. 27 tahun X Januari 2005 ISSN No. 14110-0614, hlm. 81

⁸ A. Uwiyono, *UU Ketenagakerjaan UU Kanibalisme*, wawancara dengan A. Uwiyono Guru Besar Tetap bidang Ilmu Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UI) yang diterbitkan dalam website <http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=8213&cl=Wawancara> pada hari Senin, 7 Juli 2008, hlm. 1-2

pekerjaan, adanya perintah, baru ada hubungan kerja.⁹ Artinya, kalau suatu hubungan hukum tidak memberikan atau mencirikan adanya upah, pekerjaan dan perintah, maka di sana tidak ada hubungan kerja.

Di satu pihak dalam hubungan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja itu diwajibkan adanya hubungan kerja. Sehingga, hubungan kerja itu tetap terjadi antara perusahaan pengguna tenaga kerja itu dengan pekerjanya karena di sana ada unsur perintah, pekerjaan dan upah. Mungkin "upah" ini biasanya dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Tapi, sebetulnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini hanya sebagai kasir saja sebab upah itu juga berasal dari perusahaan *user*.

Dalam beberapa tahun terakhir ini pelaksanaan *outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja, hal ini sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh pemerhati, karena *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh.¹⁰ Pelaksanaan *outsourcing* yang demikian dapat menimbulkan keresahan pekerja/buruh dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya *outsourcing* seperti apa yang disebutkan di atas menjadi

⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Jakarta; Visimedia, 2007, hlm. 6

¹⁰ Buruh adalah setiap orang yang bekerja mendapatkan upah dan bukan pengambil putusan di perusahaan dan sudah berusia di atas delapan belas tahun. Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Jakarta; Visimedia, 2007, hlm. 3. lihat juga dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Buruh Independen pasal 6 ayat 1, Semarang, hlm. 2

tidak tercapai, oleh karena terganggunya proses produksi barang maupun jasa.¹¹

Outsourcing mulai hangat dibicarakan ketika dua perusahaan KPS menenderkan pengadaan barang operasi mereka dan menyebut kontraknya dengan *outsourcing*.¹² Pro dan kontra timbul antara pandangan KPS dan PJP, terutama kalangan yang mewakili UKM.¹³

Outsourcing merupakan salah satu bentuk pekerjaan yang menjadi kontroversi selama ini. Baik ketika RUU ketenagakerjaan dibahas di DPR maupun dalam praktek. Bahkan pernah ada upaya sejumlah buruh menghapuskan pasal-pasal *outsourcing* dengan mengajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi, tapi semua upaya itu gagal, pasal mengenai *outsourcing* tetap tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 64-66.

Selama ini tuntutan buruh untuk menghapus pasal-pasal mengenai *outsourcing* didasarkan pada rasa ketidakmanusiaan dalam mempekerjakan buruh. Ketiga pasal tersebut (64–66) dianggap kurang memberikan

¹¹ Musni Tambusai, *op. cit.* hlm. 2

¹² Hasanudin Rahman, *Mengkaji Undang-undang No. 13/2003 dalam Pelaksanaan Outsourcing guna Menciptakan Kemitraan yang saling Mendukung*, makalah disampaikan pada saat loka karya di DPN-APINDO, hlm. 8

¹³ KPS adalah kependekan dari *Kontrak Production Sharing*, yaitu bentuk kerjasama yang dilakukan oleh Pertamina bersama para pengusaha minyak asing dalam rangka mengembangkan kegiatan sektor hulu yang sejalan dengan pasal 12 UU No. 8/1971 tentang Pertamina, dimana sifat usaha pencarian Migas adalah : 1) Padat modal: diperlukan modal yang sangat besar untuk mencari dan memproduksi MIGAS. 2) Resiko tinggi: Resiko kegagalan yang sangat tinggi dalam pencarian Migas berbanding terbalik dengan biaya yang dibutuhkan. 3) berteknologi tinggi. Berdasarkan ini, dan UU No. 40/Prp tahun 1960 tentang Pertambangan MIGAS yang memuat: Menteri dapat menunjuk pihak lain sebagai kontraktor untuk perusahaan negara tersebut (Pertamina) apabila diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang belum dapat atau tidak dapat dikerjakan sendiri. Sedangkan PJP adalah kependekan dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. Inilah yang menjadi cikal-bakal *outsourcing* di Indonesia. *Ibid.*, hlm. 5

perlindungan kepada buruh, karena sewaktu-waktu dapat terancam PHK dan buruh hanya dipandang sebagai komoditas belaka.

Ali Ridho, Ketua Umum Federasi Serikat Buruh Independen (FSBI) cabang Kendal berpandangan bahwa meskipun pasal-pasal yang memuat *outsourcing* dihapuskan, praktek pemiskinan pada pekerja tetap saja terjadi. Karena Ali curiga ada kepentingan kuat investor asing di balik penghapusan pasal-pasal ini jika pasal ini jadi dihapuskan¹⁴

Praktek sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja. Karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, dll. Sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya Hubungan Industrial.¹⁵

Menurut Ramelan, *outsourcing* disebut juga dengan perjanjian kerja subkontrak.¹⁶ Dia juga mengatakan bahwa ada beberapa hal yang tetap menjadi tujuan mengapa perusahaan tetap memilih merekrut buruh

¹⁴ Informasi ini didapat oleh penulis saat wawancara dengan Ali Ridho selaku Ketua Umum Federasi Serikat Buruh Independen cabang Kendal pada tanggal 25 April 2008 di kantor UNWAHAS cabang Kaliwungu Kendal.

¹⁵ Ramelan, Analisa Buruh Kontrak Dalam Hukum Perdata, *Buletin Marginal*, Semarang: Februari, 2006, hlm. 28

¹⁶ Senada dengan itu, Anne Friday Safaria juga berpendapat bahwa; istilah perjanjian subkontrak ini ditujukan untuk menyebutkan sistem hubungan produksi, dimana praktek-praktek industri atau pemasaran yang mana salah satu pihak (pemesan/prinsipal) membuat kontrak yang meminta agar pihak lain (subkontraktor) mengolah atau memproses bagian-bagian dari barang jadi, atau barang jadi, yang dipasarkan lalu dijual. Lihat Anne Friday Safaria, *et al.*, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal*, Bandung, Yayasan Akatiga, 2003, hlm. 125. Dan oleh Ramelan subkontrak ini disamakan dengan perjanjian kerja dimana sebuah perusahaan menyerahkan masalah perekrutan tenagakerjanya kepada perusahaan lain (Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh) yang mana kemudian lebih tenar disebut dengan *outsourcing*. Lihat dalam Ramelan, *Ibid.*

kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan sub kontrak (*outsourcing*), antara lain:¹⁷

1. Dengan adanya buruh kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)/sub kontrak (*outsourcing*) akan menciptakan buruh yang patuh dan taat kalau kontrak ingin diperpanjang.
2. Dengan adanya buruh kontrak (PKWT) dan sub kontrak (*outsourcing*), faktor kesejahteraan bisa terabaikan, walaupun tidak boleh adanya diskriminasi antara buruh kontrak maupun buruh tetap dalam menjamin kesejahteraan.
3. Dengan adanya buruh kontrak (PKWT) dan sub kontrak (*outsourcing*) perusahaan tidak perlu memberikan hak PHK jika kontrak selesai/habis/tidak diperpanjang.
4. Dengan adanya buruh kontrak (PKWT) dan sub kontrak (*outsourcing*) akan menciptakan perusahaan bertindak sewenang-wenang misal mengeluarkan sebelum kontrak habis berdasarkan senang atau tidak senang tanpa memberikan upah sisa kontrak.
5. Dengan adanya buruh kontrak (PKWT) dan sub kontrak (*outsourcing*) perusahaan dapat mengalihkan perekrutan buruh melalui orang lain/mandor/makelar sehingga jika terjadi konflik maka konflik tersebut akan terjadi antara makelar dengan buruh.

Itulah sebabnya banyak perusahaan dari dulu sampai sekarang masih senang menggunakan tenaga kerja PKWT dan *outsourcing* karena tidak ada

¹⁷*Ibid.*

resiko baik untuk perusahaan maupun untuk buruh di berbagai sektor perusahaan/usaha.¹⁸

Menurut Hasanudin Rahman, alasan utama sebuah perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* dalam rekrutmen tenaga kerja ada empat yakni; agar perusahaan fokus pada *core bussines* (kegiatan perusahaan yang utama), perampingan organisasi, dan peningkatan produktifitas. Dan pekerjaan yang di-*outsourcing*-kan adalah pekerjaan yang sifatnya musiman.¹⁹

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa keadaan riil yang terjadi banyak pengusaha yang mempekerjakan karyawannya dengan sistem *outsourcing* telah menyelewengkan peraturan-peraturan perburuhan yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Banyak dari perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh *outsourcing* yang mempekerjakan pekerja/buruh *outsourcing* pada kegiatan utama perusahaan (*core bussines*).

Sebagian besar dari mereka mereka menggap bahwa pekerja/buruh hanya dijadikan komoditas saja. Mereka beranggapan tidak perlu memikirkan segala sesuatu yang menjadi hak-hak buruh, karena mereka merasa semua yang menjadi hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab penuh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, jadi perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing* tidak perlu repot-repot lagi mengurus hal itu. Dan tidak jarang juga dalam praktek *outsourcing* sering terjadi wanprestasi dan

¹⁸ *Ibid.* hlm. 28

¹⁹ Hasanudin Rahman, *op. cit.*, hlm. 13

overmach.²⁰ Dalam hal inilah banyak hak-hak buruh yang seharusnya terpenuhi diabaikan.

Dari dua pernyataan di atas, akan mengingatkan kita kepada : *pertama*, jiwa dari Pembukaan UUD 1945 dan pasal 27 (2) UUD 1945. *Kedua*, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK). Dalam Pembukaan UUD 1945 menyatakan bahwa: Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila.²¹ Kemudian dalam pasal 27 (2) UUD 1945 menyatakan bahwa: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “.²²

Dari amanat para pendiri Republik dapat kita pahami bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Selanjutnya, UUK sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, telah mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain: 1. perlindungan PHK; 2. jamsostek; 3. upah yang layak dan tabungan pensiun. Dalam praktek *outsourcing*, hak-hak tersebut merupakan sesuatu yang sangatlah mahal untuk didapat oleh para pekerja *outsourcing*. Karena status pekerja *outsourcing*

²⁰ Wanprestasi adalah pengingkaran perjanjian oleh salah satu pihak, sedangkan overmach adalah penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan. Ramelan, *op. cit.*, hlm. 29

²¹ UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945, Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2004, hlm. 2

²² *Ibid.* hlm. 20

adalah pekerja pada PT.A, tapi harus bekerja pada PT.B dengan waktu kerja: 6 bulan, 1 tahun atau 2 tahun.

Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 belum menjawab semua permasalahan *Outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya UUK harus dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan.

Masalahnya sekarang adalah bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan *outsourcing*? Dimana dalam Al-qur'an maupun As-sunnah tidak terdapat Ayat khusus yang mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kontrak baik Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT), maupun Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu (PKWTT) dan sub kontrak (*outsourcing*), hal ini terjadi karena pada masa Rosulullah belum terdapat istilah semacam itu. Meskipun begitu kita dapat menemui banyak ayat yang menjadi dasar pelaksanaan perburuhan dalam Islam diantaranya adalah firman Allah dalam Qs. Al-Qashas Ayat 26 berikut ini;

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ
إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ

عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ

الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Salah seorang dari wanita itu berkata: Ya Bapak ku, ambillah ia sebagai orang yang bekerja (kepada kita). Dan karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (kepada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” Dan berkatalah dia (Syu’aib): “sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja dengan ku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.” (Q.S. Al-Qashas: 26-27)²³

Dalam Islam dibenarkan adanya sewa-menyewa tenaga kerja,²⁴ Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*Khaeru Ummah*)²⁵ atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia bisa memanusiaikan dirinya. Selain itu banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, karena terbatasnya tenaga dan keterampilan, misalnya mendirikan bangunan, dalam keadaan ini kita mesti menyewa tenaga (buruh) yang memiliki kesanggupan dalam pekerjaan tersebut.

Dalam bidang mu’amalah terdapat kaidah fiqh yang menyatakan bahwa “Asal sesuatu adalah boleh, sampai ada dalil yang menunjukkan

²³ Bustami A Gani, M. Hasbi Ash Shiediqi dkk, *Alqur’an dan tafsirnya*, Jilid VII, Semarang: CV. Wicaksana, 1993, hlm. 315-316

²⁴ Hamzah Ya’kub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984, hlm. 325

²⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: gema Insani, 2002, hlm. 25

keharamannya.”²⁶Jadi *outsourcing* boleh selama tidak ada ayat yang mengharamkannya, dan syarat-syarat yang menjadi keharusan baginya terpenuhi.

Dalam Islam, setiap pekerjaan yang halal, maka hukum kontrak kerja bagi pekerjaan tersebut juga halal. Sehingga kontrak kerja tersebut boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan (jasa), perwakilan, dan lain sebagainya. Pekerjaan-pekerjaan di bawah ini termasuk dalam kategori kontrak kerja (*ijarah*): menggali sumber dan pondasi bangunan, mengemudikan mobil dan pesawat, mencetak buku, menerbitkan koran dan majalah dan sejenisnya. Mengontrak suatu pekerjaan, kadang-kadang bisa dilakukan terhadap jenis pekerjaan tertentu, (misalnya mengontrak tukang gali sumur) atau pekerjaan yang di deskripsikan dalam suatu perjanjian, semisal menyewa arsitek untuk membangun suatu bangunan dengan bentuk tertentu.

Masalah yang tak kalah penting yang saat ini dihadapi adalah banyaknya pengangguran yang tidak diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai menyebabkan pekerja tidak mempunyai cara lain kecuali dengan hanya bisa pasrah menerima suatu pekerjaan dengan ketentuan kontrak waktu tentu (PKWT) dan sub kontrak (*outsourcing*) sehingga prinsip-prinsip

²⁶Kaidah ini bersumber pada dua hadis Nabi Muhammad berikut ini:

1. HR. al-Bazar dan at-Tabrani
Apa-apa yang diharamkan Allah adalah halal dan apa-apa yang diharamkan oleh Allah adalah haram haram dan apa-apa yang didiamkan adalah dimaafkan. Maka, terimalah dari Allah pemaafan-Nya. Sungguh Allah itu tidak melupakan sesuatupun.
2. HR. Daruquthni, dihasankan oleh an-Nawawi
Sesungguhnya Allah telah mewajibkan beberapa kewajiban. Maka jangan kamu sia-siakan dia
Lihat Imam Musbikin, *Qawa'id Al-Fiqhiyah*, Cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001

keadilan bagi pekerja terabaikan, dan ini sangat merugikan pekerja. Padahal dalam Al-qur'an telah dijelaskan secara eksplisit ketentuan yang mewajibkan berbuat baik kepada pekerja (orang yang bekerja untuk kepentingannya) seperti pada ayat di bawah ini.

Qs. Al-Nahl Ayat 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepada kamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S. An-Nahl:90)²⁷

Dari kedua ayat di atas dapat diketahui bahwa ternyata dalam sejarah Islam pun juga telah diajarkan dasar-dasar hukum perburuhan. Dan praktek yang serupa juga pernah dijalankan meski saat itu namanya bukan *outsourcing*. Namun secara lebih spesifik dan mendalamnya, tentang bagaimana pandangan hukum Islam terhadap praktek *outsourcing* dimana di satu sisi menguntungkan pengusaha dan juga bisa meningkatkan produktifitas, namun di sisi lain praktek *outsourcing* sangat merugikan buruh, dimana banyak hak-hak buruh yang diabaikan seperti tidak adanya *job security*, serta upah yang jumlahnya lebih kecil dibanding dengan buruh lain yang dipekerjakan tidak dengan sistem *outsourcing*. Dan adakah ayat baik Al-qur'an atau Al-hadis yang melarang *outsourcing*? Inilah topik utama yang akan dibahas oleh penulis dalam penelitian ini.

²⁷ Bustami A Gani, T. M. Hasbi Ash Shiediqi dkk, *Alqur'an dan tafsirnya*, Jilid V, Semarang: CV. Wicaksana, 1993 hlm. 25

B. Perumusan Masalah

Setelah mencermati latar belakang diatas, peneliti akan membahas fokus permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem *Outsourcing* dalam Rekrutmen Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tinjauan hukum ekonomi Islam terhadap eksistensi *outsourcing* dalam rekrutment tenaga kerja menurut pasal 64-66 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penulisan

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Sistem *Outsourcing* dalam Rekrutmen Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Tinjauan hukum Islam terhadap eksistensi *outsourcing* dalam rekrutment tenaga kerja menurut pasal 64-66 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Telaah Pustaka

Sebelum penulis mengangkat skripsi ini, sudah pernah ada mahasiswa fakultas Syari'ah yang juga mengangkat tentang tinjauan hukum Islam

terhadap *outsourcing*. Yaitu skripsi yang ditulis oleh Khotib, mahasiswa Fakultas Syari'ah jurusan Mu'amalah angkatan 2001. Dalam skripsinya ini, khotib lebih menitik beratkan skripsinya pada kedudukan serta perlindungan buruh *outsourcing* yang dikomparasikan dengan kedudukan buruh dalam sistem perburuhan Islam.²⁸ Skripsi lainnya yaitu skripsi yang ditulis oleh Umnia Labibah yang kemudian diterbitkan dalam bentuk buku dengan judul "Wahyu Pembebasan: Relasi Buruh majikan", skripsi ini lebih menfokuskan pada soal mencari legitimasi normatif dalam Al-Qur'an.²⁹

Sedangkan dalam skripsi ini penulis lebih menfokuskan pembahasan pada sistem rekrutmen tenaga kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* ditinjau dari hukum ekonomi Islam. Jadi yang menjadi fokus bahasan penulis adalah bagaimana Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama pasal 64-66 dalam mengatur pelaksanaan *outsourcing*. Kedua; Tinjauan hukum ekonomi Islam terhadap eksistensi *outsourcing* dalam rekrutmen tenaga kerja terhadap pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Metode Penelitian

Sebelum menentukan metode apa yang akan penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini alangkah lebih baiknya diketahui dahulu mengenai apa itu metodologi penelitian. Metodologi merupakan rumusan cara-cara tertentu

²⁸ Khotib, *Buruh Outsourcing dalam Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo, Semarang, 2007, hlm. 18

²⁹ Umnia Labibah, *Tinjauan Al-qur'an Atas Etika Relasi Buruh Majikan*, Bogor: Jurnal Sidane, Vol: I No. 03 Agustus, Lips, 2003

secara sistematis yang diperlukan di dalam setiap bahasa ilmiah, untuk itu agar pembahasan menjadi terarah, sistematis dan obyektif, maka digunakan lah metode ilmiah.

Adapun dalam penyusunan penelitian ini peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam penyusunan penelitian ini peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Dokumentasi

Yaitu penelitian terhadap benda-benda tertulis seperti buku, artikel, perundang-undangan dll. Metode ini bermanfaat dalam pengumpulan data pada semua bab penelitian, khususnya yang berkaitan dengan teori.³⁰ Dan metode ini sering disebut dengan metode *library Research* atau riset kepustakaan.

b. Metode Interview

Yaitu Pengumpulan data dengan jalan wawancara dengan seseorang secara sistematis berdasarkan pada penyelidikan.³¹ Metode ini bermanfaat untuk mendapatkan informasi mengenai rekrutmen tenaga kerja dengan sistem *outsourcing*, dan manfaat untuk mendapatkan informasi dari seorang yang ahli di bidang ketenagakerjaan.

³⁰ Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2004, hlm 72

³¹ I Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta; PT. Rineka Cipta. Cet. Ke-10, 1996, hlm. 11

2. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, maka selanjutnya peneliti menganalisis data tersebut. Adapun analisis data yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif analisis, Yaitu berfikir menganalisis data yang bersifat deskriptif atau data tekstual, beberapa teori-teori/ Pernyataan seseorang (yang bukan data statistik).³²

Penggunaan metode deskriptif analisis berguna ketika peneliti menggambarkan (mendeskripsikan) data, sekaligus menerangkannya (mengeksplanasikannya) ke dalam pemikiran-pemikiran yang rasional. Sehingga tercapailah sebuah analisis data yang memiliki nilai empiris. Oleh karena itu metode ini sering disebut dengan metode analisis deskriptif (*deskriptif analisis*).³³

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memfokuskan pembahasan isi dalam penelitian ini, berikut akan penulis uraikan materi yang akan dibahas dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: BAB ini berisi uraian tentang pendahuluan, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

³² Sumardi Suryabrata , *Metodologi Penelitian*, Jakarta: CV. Rajawali Pers, cet ke-V, 1992, hlm. 85

³³ Tim Penulis Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo, *Pedoman Penulis Skripsi Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo*, Semarang: 2000, hlm. 17

BAB II: Pada BAB yang kedua ini di uraikan tentang tinjauan umum *outsourcing* dalam Islam. Meliputi pengertian, dasar hukum, prinsip-prinsip *outsourcing*, dan keberadaan *outsourcing* dalam ketenagakerjaan perspektif Islam.

BAB III: Dalam BAB yang ketiga ini akan dijelaskan sistem *outsourcing* menurut pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada bab ini ada beberapa sub bab yang akan dibahas meliputi: pengertian, syarat-syarat, Perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja *outsourcing*, dan perjanjian dalam *outsourcing*.

BAB IV: Dalam BAB keempat ini adalah tentang analisis sistem *Outsourcing* dalam Rekrutmen Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan Analisis hukum ekonomi Islam terhadap eksistensi *outsourcing* dalam rekrutment tenaga kerja menurut pasal 64-66 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB V: BAB ini adalah bagian penutup dari keseluruhan penelitian ini yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

BAB II

TINJAUAN UMUM *OUTSOURCING* DALAM HUKUM EKONOMI ISLAM

A. Pengertian *Outsourcing* dalam Islam

Dalam hukum Islam tidak ada satu ayatpun yang menjelaskan tentang pengertian *outsourcing* secara eksplisit. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam melihat apakah *outsourcing* diperkenankan oleh Islam atau tidak. Jika yang dimaksud dengan *outsourcing* itu adalah perjanjian pemborongan pekerjaan,¹ maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Al-qur'an maupun Al-hadis yang membahasnya. Pemborongan dalam Islam disebut juga dengan *ijarah*, karena di dalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan memberikan upah sebagai imbalannya. Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syaikh syihab Al-Din dan Syaikh Umairah Sebagaimana dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah :

عقد على منفعة معلومة مقصودة قابلة للبذل والإباحة بعوض وضعا

"Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu".²

Berdasarkan akadnya, *outsourcing* termasuk dalam akad kerjasama (*syirkah*) dan sewa-menyewa (*ijarah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *syirkah* karena *outsourcing* timbul atas dasar kerjasama antara majikan dengan

¹ Iman Soepomo, *Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*”, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1980, hlm. 85-86

² Lihat Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 115

buruh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan akad dalam *outsourcing* dikatakan sebagai akad *ijarah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya. Oleh karena itu penting bagi penulis untuk terlebih dahulu menjelaskan hal-hal umum mengenai *syirkah* dan *ijarah*.

a. *Syirkah*

Syirkah berasal dari kata **شرك** yang artinya mengikat.³ Menurut bahasa berarti: *al-ikhtilath* yang artinya campur atau percampuran. Maksud percampuran ini adalah seseorang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga tidak mungkin untuk dibedakan. Pendapat lain mengemukakan bahwa secara *etimologi*/bahasa *Syarikah* berarti percampuran. Secara *terminology*/istilah *syarikah* adalah percampuran hak milik dua orang atau lebih. Kemudian *syarikah* dalam fiqh menjadi nama perseroan dagang, dengan sistem yang beraneka ragam (*partnership*). Menurut istilah, yang dimaksud dengan *syirkah*, para fuqaha berbeda pendapat sebagai berikut:

1. Imam Abi Yahya Zakariya dan Abi Syuja' berpendapat bahwa yang dinamakan *Syirkah* adalah;

ثبوت الحق لاثنتين فأكثر على جهة الشروع⁴

³ Husyin Al-Habsyi, *Kamus Al-Kautsar*, Surabaya: Yayasan Pesantren Islam, 1986, hlm. 193

⁴ Imam Abi Yahya Zakaria Al-Anshari, *Fath Al-wahab*, Semarang: Toha Putra, T.th, hlm.217. Dan lihat juga dalam Abi Syuja', *Al-Iqna'*, Semarang: Toha Putra, T. Th, hlm. 41

“ketetapan hak pada sesuatu untuk dua orang atau lebih dengan cara yang *masyhur* (diketahui)”

2. Menurut Hasbi Ash-Shidieqie sesuai yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *syirkah* adalah :

عقد بين شخصين فأكثر على التعاون في عمل اكتسابي واقتسام ارباحه

“Akad yang berlaku antara dua orang atau lebih untuk ta’awun dalam bekerja pada suatu usaha dan membagi keuntungannya.”⁵

Ada beberapa macam *syirkah* yang dikenal dikalangan para ulama, diantaranya: *syirkah inan* (العنان), *syirkah mufawadah* (المفوضة), *syirkah wujuh* (الوجوه), *syirkah abdan* (الابدان).⁶

Memperhatikan macam-macam *syirkah* sebagaimana tersebut di atas, Madzab Fiqh berbeda pendapat dalam menetapkan hukumnya. Hanafiah membolehkan semua bentuk *syirkah* sebagaimana tersebut di atas tanpa kecuali. Syafi’iyah membolehkan *syirkah inan*, tapi melarang *syirkah mufawadah*, *abdand dan wujuh*. Malikiyah membolehkan *syirkah abdan*, *syirkah inan* dan *syirkah mufawadah*, tapi melarang *syirkah wujuh*. Sedangkan Hanabilah membolehkan *syirkah inan*, *syirkah wujuh* dan *syirkah abdan* tapi melarang *syirkah mufawadah*.⁷

⁵ Hendi Suhendi, *op.cit.*, hlm. 125-126

⁶ *Syirkah Inan* (العنان), yaitu kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Keduanya sama-sama mengeluarkan modal dan mengeluarkan tenaga untuk mengelola modal tersebut. Keuntungan dan kerugian ditanggung bersama sesuai dengan modal yang dikeluarkan. *Syirkah mufawadah* (المفوضة), yaitu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha *Syirkah wujuh* (الوجوه), yaitu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk membeli barang tanpa modal, tapi hanya modal kepercayaan dan keuntungan dibagi antara mereka sesuai dengan kesepakatan. *Syirkah abdan* (الابدان), yaitu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk melakukan usaha atau pekerjaan. Hasilnya dibagi antara mereka berdasarkan perjanjian. Contohnya seperti pemborong bangunan. Dan inilah yang tergolong dalam praktek *outsourcing*. Lihat Safiudin Shidik, *Hukum Islam tentang Berbagai Persoalan Kontemporer*, Jakarta: Intimedia, 2004, hlm. 340-341

⁷ *Ibid.*

Berdasarkan macam-macam *syirkah* di atas, maka perjanjian *outsourcing* dalam ekonomi Islam dikategorikan dalam *Syirkah Al-abdan*, yaitu perserikatan yang dilaksanakan oleh dua pihak untuk menerima suatu pekerjaan. Atau dengan kata lain yaitu kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk melakukan usaha atau pekerjaan dan hasilnya dibagi antara mereka berdasarkan perjanjian. Contohnya seperti pemborong bangunan, pemborong bangunan inilah yang tergolong dalam praktek *outsourcing*.⁸

b. Ijarah

Perjanjian ini dalam hukum Islam digolongkan dalam perjanjian sewa menyewa (*Al-Ijarah*). *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-'iwadh* yang arti dalam bahasa indonesianya ialah ganti dan upah.⁹

Al-ijarah (*wage, lease, hire*), arti asalnya adalah imbalan kerja atau upah. tetapi dalam istilah bahasa Arab dibedakan antara *al-Ajr* dan *al-ijarah*. *Al-Ajr* sama dengan *al-tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan ta'at. Sedangkan *al-ijarah*: upah sebagai imbalan jasa atau kerja.¹⁰ Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain adalah sebagai berikut:

Imam Abi Yahya Zakariya dan Abi Syuja' berpendapat bahwa yang dinamakan *ijarah* adalah;

⁸ *Ibid*, hlm. 341

⁹ Husin Al-Habsyi, *op. cit.*, hlm. 12

¹⁰ Ibnu Ruyd, *Bidayatul Mujtahid Wa Nihayatul Mustashid*, Terj. Imam Ghazali Sa'id dan Achmad Zaidun, *Bidayatul Mujtahid Analisa Fikih Para Mujtahid*, Jakarta: Pustaka Amani, 2007, hlm. 61

تمليك منفعة بعوض بشروط¹¹

"Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat".

Patut juga melihat pendapat dari Hasbi Ash-Shidieqie yang dikutip oleh Hendi Suhendi dalam bukunya yang berjudul Fiqh Mu'amalah, Hasbi Ash-Shidieqy mengatakan bahwa *ijarah* ialah :

عقد موضوعه المبادلة على منفعة الشيء بمدة محدودة أي تملكها بعوض
فهو بيع المنافع

“Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan sama dengan menjual manfaat.”¹²

Dan menurut Muhammad Rawas Qal’aji, yang dimaksud dengan *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyah*) atas barang itu sendiri.¹³

¹¹ Imam Abi Yahya Zakaria, *op. cit.*, hlm. 246. Dan lihat juga dalam Abi Syuja’, *op. cit.*, hlm. 70

¹² Pengertian lain dari *ijarah* menurut pendapat beberapa ulama, diantaranya; Menurut Hanafiah *Ijarah* ialah.

اعقد يفيد تملك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض

"Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

Menurut Malikiyah bahwa *ijarah* ialah :

تسمية التعاقد على منفعة الانمي وبعض المنقولان

"Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan"

Menurut Syaikh syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah :

عقد على منفعة معلومة مقصودة قابلة للبدل والإباحة بعوض وضعاً

"Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu".

Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah :

تمليك منفعة بعوض بشروط

"Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat".

Lihat Hendi Suhendi, *op. cit.*, hlm. 114-115

¹³ Muhammad Rawas Qal’aji, *Mu’jam Lughat Al-Fuqaha* (Beirut: Darun Nafs, 1985); Ahmad asy Asyarbasi, *al-mu’jam al-Iqtisad al-Islami* (Beirut: Dar Alamil Kutub, 1987); dan Sayyid Sabiq, *Fiqhus Sunnah* (Beirut: Darul-kitab al-Arabi, 1987, cetakan ke-8, vol. III, hlm. 183

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa *Ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa menyewa dan upah mengupah, dimana Sewa-menyewa adalah: **بيع المنافع** “Menjual manfaat”. Sedangkan upah mengupah adalah **بيع القوة** “Menjual tenaga atau kekuatan”

Berdasarkan bentuk perjanjiannya, akad dalam *outsourcing* ini tergolong dalam *Ijarah*, yaitu sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam istilah Islam pihak yang melakukan pekerjaan disebut sebagai “*Ajir*”, *ajir* merupakan bentuk subjek (*isim fail*) dari *fi'il madhi ajara-yajri-ijaratan* أجر- يجرى- اجارة. (*Ajir* ini terdiri dari “*Ajir Khos*” yaitu seseorang atau beberapa orang yang bekerja pada seseorang tertentu, dan “*Ajir Musytarak*” yaitu orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak). Sedang orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *Ajir* disebut “*Musta'ajir*”.

Dari Pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja *outsourcing* dibedakan ke dalam dua akad yaitu *syirkah* dan *ijarah*. Perjanjian antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan perusahaan penerima jasa *outsourcing* termasuk dalam akad *syirkah*, karena dalam hal ini keduanya sama-sama bekerjasama dan saling memberikan manfaat, dan pihak satu tidak berada di bawah perintah pihak yang lainnya. Sedangkan perjanjian antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan buruh dan/atau hubungan antara perusahaan penerima jasa pekerja dengan pekerja termasuk dalam akad *ijarah*

karena disini terjadi akad sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan (upah) sebagai ganti atas usaha/pekerjaan pekerja/buruh.

B. Dasar Hukum *Outsourcing* dalam Islam

Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* dalam hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *ijarah* dan *syirkah*.

a. *Syirkah*

Dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* dapat dilihat melalui beberapa ayat baik Al-qur'an, As-sunah, ijma' maupun qiyas dibawah ini. Adapun yang dijadikan dasar hukum *syirkah* oleh para ulama adalah sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Dawud dari Abi Hurairah dari Nabi SAW. Bersabda :

اناثالث الشريكين مالم يخن احدهما صاحبه فاذا خانه خرجت من بينهما

Artinya: “Aku jadi orang yang ketiga dari dua orang yang berserikat selama yang satu tidak khianat kepada yang lainnya, apabila yang satu berkhianat kepada pihak yang lain, maka keluarlah aku darinya.”¹⁴

b. *Ijarah*

Sedangkan dasar hukum yang membolehkan *outsourcing* karena *outsourcing* merupakan akad *Ijarah* adalah sebagai berikut:

¹⁴ Abi Thoyib Muhammad Syamsul Haq, '*Aun Al-Ma'bud Syarah/penjelasan Sunan Abi Dawud Juz IX*, Assalafiyah, T. Th., hlm. 237

Di dalam Al-qur'an sendiri terdapat ayat yang menyuruh kepada umat muslimin untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat dilihat pada QS. At-Thalaq ayat 6 berikut ini;

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: "Jika mereka menyusukanmu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya." (At-Thalaq: 6)¹⁵

Selain itu juga dapat dilihat dalam ayat berikut ini;

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Al-Qashas: 26)¹⁶

Sedangkan dalam Al-Hadis juga telah dijelaskan mengenai pembolehan akad ini, hal ini dapat dilihat dalam hadis riwayat Ibnu Majah, dan hadis riwayat Bukhari dan Muslim berikut ini.

أَعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه

Artinya: "Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering". (Riwayat Ibnu Majah)¹⁷

احتجم واعط الحجام أجره

Artinya: "Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu" (Riwayat Bukhari dan Muslim)¹⁸

Selain itu dalam Ijma' para fuqoha juga telah sepakat bahwa praktek semacam itu diperbolehkan. Para fuqoha sepakat, dan tidak ada seorang ulama

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Khairul Bayan, 2005, hlm. 798

¹⁶ Departemen Agama RI, Qs. Al-Qashas: 26, *op. cit.*, hlm. 533

¹⁷ Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram Min Adillati Al-Ahkam*, Daar Al-Fiqr, T. th, hlm. 192

¹⁸ Abi Thoyib Muhammad Syamsul Haq, *op. cit.*, hlm. 292

pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.

C. Syarat-syarat *Outsourcing* dalam Islam

Seperti telah dikemukakan di muka bahwa syarat khusus yang mengatur pelaksanaan *outsourcing* dalam Islam tidak ada. Namun karena banyak dari tokoh ketenagakerjaan yang menyamakan *outsourcing* sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan, maka dalam hal ini penulis menyamakan *outsourcing* dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Dimana pemborongan dalam Islam masuk dalam kategori *ijarah* terutama *ijarah manfa'atul amal* dan *ijarah manfa'atul syakhs*.¹⁹ Adapun yang menjadi syarat dari *ijarah* antara lain:²⁰

1. *Mu'jir* dan *musta'ajir* yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'ajir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'ajir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Allah SWT berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ

بِتِجَارَةٍ عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ

¹⁹*Ijarah Manfa'atul Amal* yaitu manfaat yang di dapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal: Arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya. Dan *Manfa'atul Syakhs* yaitu manfaat yang di dapat seseorang atas pribadi atau diri seseorang, semisal mengontark kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya. Lihat: *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya?* pada website www.angelfire.com

²⁰Hendi Suhendi, *op. cit.*, hlm. 117

"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."

2. Shighat ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'ajir*, misalnya ijab Kabul upah mengupah, seseorang berkata, "Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 5000, 00", kemudian *musta'ajir* menjawab "Aku akan kerjakan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan". Shighat disebut juga dengan akad, hasbi Ashiddieqy menjelaskan bahwa yang dinamakan Akad adalah suatu sebab dari sebab-sebab yang ditetapkan syara', yang karenanya timbullah beberapa hukum. Akad itu suatu "*amal iradi musytarak yakumu alattaradi*=suatu perbuatan yang sengaja dibuat oleh dua orang, berdasarkan keridhaan masing-masing.²¹ Hasbi Ashhiddieqy juga menyebutkan bahwa akad tidak boleh melampaui kepada hak-hak orang lain. Akad harus dilakukan terhadap hak-hak kita sendiri. Jika melampaui maka haruslah *diwaqqufkan*.²²
3. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada barang-barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut.
 - 1) Barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.

²¹ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: Bulan Bintang, hlm. 34

²² *Ibid* hlm. 59

- 2) Benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya.
- 3) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).
- 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal 'ain (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Selain syarat dalam melakukan sewa-menyewa tenaga kerja, Islam juga memberikan aturan mengenai syarat upah-mengupah. Karena Islam berusaha untuk memberikan perlindungan serta tempat yang terbaik untuk seorang buruh maka Islam benar-benar memperhatikan hak-hak buruh. Adapun yang menjadi syarat pengupahan menurut Islam yakni:²³

- 1) Upah ditentukan sebelum pekerjaan dilakukan, sebagaimana hadis nabi: “*Mas ista'jara ajiiran fal yu'alimhu ajrohu*” (artinya: yang mempekerjakan seorang pekerja, maka beritahukanlah berikanlah upah yang akan diterima). Aturan ini dengan jelas menggambarkan bagaimana Islam memberikan perlindungan pada buruh, karena jika tidak demikian akan memberikan peluang pada majikan untuk bertindak sewenang-wenang dalam menentukan upah.
- 2) Adanya kesepakatan antara buruh dan majikan, walaupun buruh adalah seorang upahan, akan tetapi sejak awal buruh berhak menentukan besaran upah yang harus dia terima. Hal ini terlihat dari definisi *ijarah*, yakni: *Aqdun ala manf'atin au 'amalin bi ajirin au 'iwadhin ma'lumin*, (artinya:

²³ Hendi Suhendi, *op. cit.*, hlm. 121

akad ataupun kontrak perjanjian atas suatu manfaat atau pekerjaan dengan upah ataupun dengan ganti yang sudah ditetapkan). Istilah akad disini memberikan gambaran bagaimana posisi yang sama antara buruh dan majikan.

- 3) Butir-butir kesepakatan dibuat secara tertulis. Sebagaimana ayat Al-qur'an surat Al-Baqarah ayat 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ
كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar.”²⁴

Sayiid Sabiq mengatakan bahwa Islam juga menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian, diantaranya:²⁵

1. Tidak menyalahi hukum syari’ah yang sepakati adanya
2. Harus sama *ridho* dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikan kemauan tidak ada penghargaan terhadap akad yang tidak memenuhi kebebasannya.
3. Harus jelas dan gamblang, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretasikan kepada suatu interpretasi yang bisa menimbulkan kesalah pahaman pada waktu penetapannya.

Dia juga menyebutkan bahwa tidak ada pembatalan perjanjian kecuali dalam keadaan di bawah ini:²⁶

²⁴ Departemen Agama RI, QS. Al-Baqarah: 82, *op. cit.*, hlm. 533

²⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 11, Bandung: Al-Ma’arif, 1987, hlm. 178-179

1. Jika waktunya terbatas atau dibatasi dalam kondisi dan situasi tertentu.
Jika waktu telah berakhir dan situasi dan kondisi telah berubah, maka batallah perjanjian.
2. Jika musuh menyimpang dari perjanjian.
3. Jika nampak kelancangan dan bukti-bukti penghianatan. Seperti pada ayat berikut:

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

Artinya: “Dan jika kamu menakuti penghianatan dari suatu golongan, maka kembalikanlah perjanjian itu kepada mereka dengan jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.”

Selain itu dapat juga dilihat dalam ayat berikut ini;

وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: “....dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan, dan dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka itulah orang-orang yang bertaqwa.” (QS. Al-Baqarah: 177)²⁷

D. Keberadaan *Outsourcing* dalam Ketenagakerjaan Islam

Dalam bidang mu’amalah terdapat kaidah Fiqh yang berisikan bahwa “Asal sesuatu adalah boleh, sampai ada dalil yang menunjukkan keharamannya.”²⁸

²⁶ *Ibid.*, hlm. 179

²⁷ Departemen Agama RI, QS. Al-Baqarah: 177, *op. cit.*, hlm. 33

²⁸ Imam Musbikin, *Qawa'id Al-Fiqhiyah*, Cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001

Di dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum "kontrak kerja" (*Ijarah*). Secara definisi, *Ijarah* adalah ' transaksi (aqad) atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah'. Syarat tercapainya transaksi *ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan aqad, yaitu, si penyewa tenaga atau majikan (disebut dengan *Musta'jir*) dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga (disebut dengan *Ajiir*). Kelayakan tersebut meliputi :

1. Kerelaan (ke-*ridhlo*-an) dua orang yang bertransaksi
2. Berakal dan Mumayyis (mampu membedakan dan memilih)
3. Jelas upah dan manfaat yang akan di dapat

Dalam Islam, sebuah perjanjian harus memenuhi asas-asas hukum perikatan Islam, diantaranya: asas *Illahiah*, asas kebebasan (*Al-Hurriyah*), asas persamaan/kesetaraan (*Al-Musawah*), asas keadilan (*Al-Adalah*), asas kerelaan (*Al-Riddho*), asas kejujuran dan kebenaran (*Ash-Shidq*), asas tertulis (*Al-Kitabah*)²⁹

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Allah SWT berfirman:

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

"Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah

²⁹ Gemala Dewi, et al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2005, hlm. 30-38

meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka mempergunakan sebagian yang lain". (QS.Az-Zukhruf: 32)³⁰

Allah SWT juga berfirman: "Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian, maka berikanlah kepada mereka upah-upahnya". (QS. At-Thalaq: 6)³¹

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak (*Ajiir*) haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji / upah nya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga / keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*).

Karena posisi buruh yang lemah, maka Islampun tidak lupa memberikan beberapa aturan yang mengatur pelaksanaan perburuhan agar hak-hak dari buruh tidak terabaikan dan demi memberikan perlindungan bagi kaum buruh.³²

a. Kewajiban buruh

Konsekuensi adanya relasi kerja yang termanifestasikan dalam perjanjian kerja adalah munculnya hak dan kewajiban, di mana terpenuhinya hak dan kewajiban sangat berpengaruh terhadap kesehatan relasi antara buruh dan majikan. Kewajiban-kewajiban buruh pada majikan adalah buruh harus bertanggung jawab pada pekerjaannya dan harus jujur.

Dalam riwayat Muslim dan Bukhori:

³⁰Departemen Agama RI, QS. Az-Zukhruf: 32, *op. cit.*, hlm. 692

³¹Departemen Agama RI, QS. At-Thalaq: 6, *op. cit.*, hlm. 798

³² Abdullah Nashih 'Ulwan, *Nizam al-Riqqi fi al-Salam*, Terj. Aunur Rafiq Saleh, "Jawaban Tuntas Masalah Perbudakan", Jakarta: Al-Ishlahy Shaleh, Cet. 1, 1988, hlm. 23-30

والخادم راع في مال سيده ومسئول عن رعيته

Artinya: “Buruh adalah pengembala dalam harta tuannya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dia gembalakan itu.”³³

b. Hak dasar buruh dalam Islam

Selain memberikan kewajiban pada buruh, Islam juga sangat memperhatikan hak-hak buruh. Hal ini dikarenakan Islam melihat posisi buruh yang lemah, sehingga dibutuhkan rambu-rambu yang kuat yang diberikan pada pengusaha untuk menaikkan hak-hak buruh, diantaranya:

1. Hak buruh atas upah yang layak.

Seperti telah dijelaskan dimuka bahwa salah satu syarat rukun yang ada pada sebuah perjanjian pekerjaan adalah adanya unsur upah/balasan/imbalan sebagai pengganti dari tenaga produktifitas buruh. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.³⁴

Relasi manusia dengan Tuhan juga menggarisbawahi persoalan upah (pahala), dimana Allah berjanji tidak akan menyia-nyiakan setiap amal (kerja) manusia (termasuk buruh) Allah berjanji dalam firmanNya:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا

يُبْخَسُونَ

³³ Zakariya Yahya Bin Syaraf an-Nawawi, *Riyadus Sholihin*, Beirut: Darul Fikr. t. th, hlm. 603

³⁴ Hendi Suhendi, *op. cit.*, hlm. 121

Artinya: “Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan. (QS. Hud: 15)³⁵

Upah dalam pandangan Islam tidak hanya dilihat sebagai hadiah, tetapi upah adalah hak yang harus diterima, dalam ayat lain Allah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ هُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka mendapat upah (pahala) yang tiada putus-putusnya.”(QS. Fusilat: 8)³⁶

2. Hak buruh sesuai dengan nilai kerjanya

Upah atas dasar nilainya sama artinya dengan upah harus mempertimbangkan partisipasi buruh dalam menghasilkan laba sehingga buruh berhak pula atas laba. Memberikan upah buruh tanpa menyertakan nilai laba adalah perbuatan dzalim. Sebagaimana firman Allah:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf: 19)³⁷

3. Hak buruh atas upah sebagai nafkah keluarga

Hal ini sesuai dengan firman Allah:

³⁵Departemen Agama RI, QS. Hud: 15, *op. cit.*, hlm. 294

³⁶*Ibid.*, QS. Fusilat: 8, hlm. 670

³⁷Departemen Agama RI, QS. Al-Aqsaf: 19, *op. cit.*, hlm. 712

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sesungguhnya telah kami mulikan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rizki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (QS. Al-Isra: 70)³⁸

4. Hak buruh untuk bekerja sesuai dengan kemampuan

Rosulullah bersabda: “Janganlah kamu membebankan (sesuatu) kepada buruh itu sesuatu yang mereka tidak kuasa (melaksanakannya), maka berilah mereka pertolongan. (HR. Bukhori dan Muslim)³⁹

5. Hak buruh atas waktu beristirahat

Hak untuk beristirahat adalah hak mutlak yang harus diberikan kepada buruh, karena buruh juga manusia yang memiliki kekuatan fisik yang mempunyai kadar keterbatasan. Seperti sabda Rosul: “Sesungguhnya Tuhanmu mempunyai hak atasmu, isterimupun mempunyai hak atasmu, dan matamupun mempunyai hak atasmu. (HR. Bukhari)⁴⁰

6. Hak buruh atas perlindungan dari kekerasan

Hak buruh atas perlindungan dari kekerasan dijelaskan dalam sabda nabi: “Barang siapa menampar budaknya (buruh) atau memukulnya, maka kafaratnya adalah memerdekakannya. (HR. Al-Bukhori)⁴¹

³⁸ Ibid., QS. Al-Isra’: 70, hlm. 386

³⁹ Muhammad Ismail Bukhari, *Shahih Bukhari*, Indonesia: Dahlan, t. th. Hlm. 972

⁴⁰ Ibid. hlm. 265

⁴¹ Zakaria Yahya Bin an-Nawawi, op. cit. hlm. 484

Hal ini dikuatkan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 36 sebagai berikut:

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ
وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَلًا فَخُورًا

Artinya: “Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukannya dengan sesuatu apapun. Dan berbuat baiklah kepada dua orang ibu-bapak, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahaya mu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang sombong dan membangga-banggakan diri.⁴²

7. Hak Buruh atas jaminan sosial

Pada dasarnya, harta dan seluruh kekayaan yang ada baik yang di langit maupun di bumi adalah milik Allah semata, manusia hanya wakil Allah dan bukan pemilik mutlak atas harta yang ada pada dirinya. Sebab pada dirinya ada hak orang lain. Pada sistem kapitalistik, masa produktif buruh dipersembahkan untuk mengabdikan pada majikan, yaitu untuk mencari keuntungan sebanyak mungkin. Karena majikan sebagai wakil Allah di bumi maka dia harus memberikan hak buruh pada saat buruh tidak produktif lagi baik disebabkan oleh usia, kecelakaan maupun lainnya dengan sistem jaminan sosial. Sebagaimana firman Allah:

⁴² Departemen Agama RI, QS. An-Nisa: 36, op., cit., hlm. 107

أَمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفَقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ فَالَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ

Artinya: “Berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian dari hartamu yang Allah telah menjadikan kamu menguasainya. Maka orang-orang yang beriman di antara kamu dan menafkahkan (sebagian) dari hartanya memperoleh pahala yang besar.”⁴³

8. Penghargaan atas masa kerja

Atas jasa yang telah diberikan seorang buruh terhadap majikan, maka sudah seharusnya seorang majikan memberikan penghargaan atas relasi yang sudah terjalin selama ini. Allah berfirman:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ
فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ
مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: “Berkatalah ia (Syu’aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja dengan ku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku orang-orang yang baik.”⁴⁴

c. Perlakuan Majikan pada Buruh dalam Hukum Islam

Dalam Al-Mukadimah Ibnu Kaldun menuliskan bahwa kekuasaan atau bahkan peradaban akan hancur jika pelanggaran pada prinsip-prinsip moral (syari’ah) telah mencapai suatu titik bimasakti (*point of no return*).

Ada tiga dosa sejarah menurut Ibnu Kaldun yang mempercepat proses

⁴³ *Ibid.*, QS. Al-Hadid: 7, hlm. 766

⁴⁴ *Ibid.*, QS. Al-Qashas: 27, hlm. 533

keruntuhan, yakni dosa keangkuhan, dosa kerakusan dan dosa kemewahan.⁴⁵

Dengan mempertimbangkan lemahnya posisi buruh, menjadikan Al-Qur'an banyak menentukan batasan-batasan normatif etika majikan terhadap buruh, agar majikan tidak melakukan pelanggaran pada buruh. Dan rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh majikan antara lain:

1. berbuat baik pada buruhnya

Majikan harus memperlakukan buruh dengan baik sebagaimana kewajiban berbuat baik pada kedua orang tua, kerabat, anak yatim, orang miskin, tetangga dekat dan tetangga jauh. Memperlakukan buruh tanpa membedakan secara status sosial sama artinya dengan mengangkat harkat dan martabat buruh pada posisi yang mulia, Rasulullah Saw melarang memanggil buruh dengan ungkapan yang menghina dan kata-kata yang mengandung konotasi buruh atau budak, sebab panggilan menghina adalah merendahkan martabat manusia. Sebagaimana sabda Rasul: "Janganlah kamu panggil buruhmu dengan "Hai Budakku, hai hambaku," tapi dia harus dipanggil dengan "hai pemudaku, hai remajaku."⁴⁶

2. Membangun kesetaraan dengan buruh.

Dalam hal ini Rasulullah Saw telah mencontohkan dalam sunahnya, dengan mengajarkan kepada kaum majikan untuk makan dengan buruhnya dalam satu meja sebagaimana sabdanya:

⁴⁵ Ahmad Syafi'i Ma'arif, *Ibnu Kaldun Dalam Pandangan Penulis Barat dan Timur*, Jakarta: Gema Insani Perss, 1996, hlm. 6

⁴⁶ Muhammad Ismail Bukhari. *op. cit.*, hlm. 973

“Budak (buruh) adalah saudaramu yang dijadikan Allah berada di bawah kekuasaanmu. Maka siapa saja yang di bawah kekuasaanmu berilah ia makanan seperti yang kamu makan, serta berilah pakaian dari yang kamu pakai.”

3. Bertanggung jawab pada kesehatan buruh

Karena buruh sudah memberikan waktu produktifnya untuk memberikan keuntungan bagi majikannya, maka sudah seharusnya majikan juga bertanggung jawab atas kesehatan buruh sebagaimana sabda Rasul: “Bahwa seorang budak harus mendapatkan makanan dan pakaian yang wajar, (menurut ukuran kemanusiaan), dan dia diwajibkan untuk bekerja pada pekerjaan yang ia mampu mengerjakannya.”⁴⁷

4. Jujur dalam menjalankan usaha

Dalam prinsip ini majikan tidak boleh menyembunyikan keuntungan yang dihasilkan dari kerja kedua belah pihak (buruh-majikan). Hal ini sejalan dengan hadis nabi: “Saudagar yang jujur dan amanah akan masuk ke dalam golongan para nabi, syuhada dan orang saleh pada hari kiamat. (HR. Ibnu Majjah)⁴⁸

5. Bertanggung jawab dalam tugasnya

⁴⁷ Imam malik Ibn Anas, *Al-Muwattha Imam Malik Anas*, terj. Aisha Abdurrahman, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999, hlm. 563

⁴⁸ Abi Abdillah Muhammad bin Yazid A-Qazwini, *Sunan Inbu majjah*, Beirut: Dar El Fikr, t. Th. II, hlm. 263

Selain bertanggung jawab dalam menjalankan usahanya dalam menjalankan modal. Seorang majikan juga harus bertanggung jawab atas usahanya bersama buruh yang bekerja padanya. Sebagaimana hadis nabi:

كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته

Artinya: “Setiap orang dari kamu sekalian adalah pengembala dan semua orang akan dimintai pertanggungjawaban mengenai gembalanya itu.” (HR. Bukhori Muslim)⁴⁹

6. Larangan menunpuk modal demi kepentingan sendiri

Allah telah mengutuk orang-orang yang menunpuk modal demi kepentingan sendiri yang dijelaskan dalam firmanNya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْأَحْبَارِ وَالرُّهْبَانِ لَيَأْكُلُونَ أَمْوَالَ النَّاسِ

بِالْبَاطِلِ وَيَصُدُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ يَكْتُمُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا يُنْفِقُونَهَا

فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya sebahagian besar dari orang-orang alim yahudi dan rahib-rahib Nasrani benar-benar memakan harta orang dengan jalan batil dan mereka menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah. Dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkahnnya pada jalan Allah, maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih.” (QS. At-Taubah: 34)⁵⁰

7. Larangan penyalahgunaan kekayaan

Hal ini diperingatkan oleh Allah dalam surat Al-Haqqah ayat 28-30

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Departemen Agama RI, QS. At-Taubah ayat: 34, *op. cit.*, hlm. 254

مَا أَغْنَىٰ عَنِّي مَالِيهِ ﴿٢٨﴾ هَلَكَ عَنِّي سُلْطَانِيهِ ﴿٢٩﴾ خُذُوهُ فَغُلُّوهُ

﴿٣٠﴾

Artinya: “Hartaku sekali-kali tidak memberi manfaat kepadamu. Telah hilang kekuasaanku daripadaku. Peganglah dia lalu belenggulah tangannya ke lehernya.”(QS. Al-Haqqah: 28-30)⁵¹

8. Menghindari berlebih-lebihan dan efektif dalam menjalankan usaha.

Majikan yang hidup mewah dan tidak efektif dalam menjalankan usahanya diperingatkan oleh Allah melalui ayat:

يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ

الْمُسْرِفِينَ

Artinya: “Hai anak Adam, pakailah pakaianmu yang indah disetiap (memasuki) masjid, makan dan minumlah, janganlah berlebih-lebihan. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang berlebih-lebihan.” Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.” (QS. Al-A’raf: 31).⁵²

⁵¹ *Ibid.*, QS. Al-Haqqah: 28-30, hlm. 815

⁵² *Ibid.*, QS. Al-A’raf: 31, hlm. 202

BAB III

OUTSOURCING DALAM PASAL 64-66 UNDANG-UNDANG

NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing berasal dari kata *out* yang berarti keluar¹ dan *source* yang berarti sumber.²

Outsourcing atau *contracting out* diambil dari bahasa Inggris sedangkan menurut bahasa Indonesia disebut dengan alih daya. Pengertian alih daya adalah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Maksudnya adalah untuk memeperkecil biaya produksi dan memusatkan perhatian kepada hal lain.³

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah dari *outsourcing*. Tetapi pengertian dari *outsourcing* ini sendiri dapat dilihat dalam ketentuan pasal 64 UUK ini, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha

¹ S. Wojowasito, W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris Ejaan Yang Disempurnakan*, Jakarta: Hasta, 1991, hlm. 133

² *Ibid.* hlm. 205

³ Dari pengertian diatas bisa digambarkan kalau pekerja alih daya (*outsourcing*) sama sekali tidak memiliki hak dan jauh dari kata sejahtera. Karena justru perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang malah mendapatkan keuntungan. Ketika pekerja *outsourcing* ini mengalami permasalahan mengenai pekerjaannya mereka tidak berani melakukan protes terhadap pengguna jasa pekerja. Karena mereka takut menyalahi kontrak. Ini mengakibatkan kesulitan yang amat membingungkan. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang namanya perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*) ini boleh dikatakan sebagai calo yang dilegalkan oleh pemerintah. Lihat Iyan Sopian, *Tolak Outsourcing*, dalam website; <http://bithoks.blogspot.com/2008/04/tolak-outsourcing.html> yang dipublikasikan tanggal 2 April 2008 pada jam 07.19 WIB

dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁴

Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.⁵ Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian di mana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.⁶

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia juga menyebutkan pengertian pemborongan. Yang dimaksud pemborongan adalah cara, hal, memborongkan pekerjaan. Berasal dari kata borongan yang berarti pekerjaan yang diborongkan, dan upah yang diberikan apabila pekerjaan telah selesai semuanya atau menurut hasil pekerjaan.⁷

Outsourcing adalah alternatif dalam melakukan pekerjaan sendiri. Tetapi *outsourcing* tidak sekedar mengontrakkan secara biasa, tetapi jauh melebihi itu. Maurice F. Greaver II memberikan definisi *outsourcing* sebagai berikut :⁸

⁴ Zulkarnaen Ibrahim, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja* (Dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003). *Simbur Cahaya* No. 27 tahun X Januari 2005 ISSN No. 14110-0614, hlm. 81

⁵ Niniek Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hlm. 383-384

⁶ I Wayan Nedeng, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*, PT. Lembangtek, Jakarta, 2003, hlm. 2.

⁷ WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-III, dan diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 173

⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003, hlm. 2.

“Outsourcing is the act of transferring some of a company’s recurring internal activities and decision rights to outside provider, as set forth in a contract. Because the activities are recurring and a contract is used, outsourcing goes beyond the use of consultants. As a matter of practice, not only are the activities transferred, but the factor of production and decision rights often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and the other asset. Decision rights are the responsibility for making decisions over certain elements of the activities transferred”.

Menurut *Shreeveport Management Consultancy*, *outsourcing* adalah *“The transfer to a third party of the continuous management responsibility for the provision of a service governed by a service level agreement “.*⁹

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, di mana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (alih daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).¹⁰ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Computindo, hal 2.

Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (alih daya) yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.¹¹

Patut juga dikutip pendapat Ramelan, bahwa pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penerah tenaga kerja.¹² Pendapat lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam 2 (dua) bentuk, yaitu :¹³

1. Mengerahkan dalam bentuk pekerjaan.

Misalnya: PT. Pusri sebagai pemberi kerja, menyerahkan pekerjaannya kepada PT. HAR untuk melaksanakan pekerjaan pengantongan pupuk.

2. Pemberian pekerjaan oleh pihak I dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Misalnya: PT. Jimmigo yang menyediakan jasa tenaga kerja yang ahli untuk dapat bekerja di PT. Conocophilips.

Model *outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa

¹¹Musni Tambusai, “Pelaksanaan *Outsourcing* Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial” Dan tulisan ini dapat anda akses melalui website: www.nakertrans.go.id

¹² Wawancara dengan Ramelan, Sekretaris Jendral FSBI (Federasi Serikat Buruh Independen), 5 Juni 2008 di Kantor FSBI, Jl. Wonodrijo I No. 972B Semarang.

¹³ Zulkarnaen Ibrahim, *op. cit.*, hlm. 82

sedangkan *outsourcing* sendiri bukanlah suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja NR: PER. 06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas (PHL). PHL adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Sebagai contoh adalah pekerja tanam tebu atau tebang tebu pada Pabrik Tebu PT. Gula Cepiring di Kab. Kendal.

Perjanjian pemborongan bangunan akan berakhir antara pengusaha dengan pekerja apabila obyek perjanjian telah selesai dikerjakan. Misalnya pembangunan jembatan, dalam hal jembatan telah selesai maka masa bekerjanya pun menjadi berakhir kecuali jembatan tersebut belum selesai dikerjakan. Sedangkan dalam *outsourcing* masa bekerja akan berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara pengusaha dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

B. Syarat-Syarat *Outsourcing*

Manurut Djumali, Sebuah perjanjian dikatakan sah jika memenuhi asas-asas perjanjian sebagai berikut:¹⁴

1. Asas kebebasan berkontrak/*open system* di mana setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja.

¹⁴ Djumali, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2006, hlm. 23-24

2. Asas konsensual/asas kekuasaan bersepakat: Perjanjian itu ada sejak tercapainya sepakat antara pihak yang mengadakan perjanjian.
3. Asas kelengkapan/*optimal system*: apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Ketentuan ini terdapat dalam pasal 1477 KUHPerdara; di mana, “penyerahan harus terjadi di tempat dimana barang yang terjual berada pada waktu penjualan, jika tentang itu tidak diadakan perjanjian lain.¹⁵

Perjanjian *outsourcing* dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Ketentuan *outsourcing* di dalam UUK 2003 diatur dalam Pasal 65:

Pasal 65 mengatur :¹⁶

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

Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui :¹⁷

- a. Pemborongan pekerjaan; atau
- b. Penyediaan jasa pekerja.

¹⁵ Menurut Subekti, perjanjian kerja dalam arti luas, dapat dibagi dalam: perjanjian perburuhan yang sejati, pemborongan pekerjaan, perjanjian untuk melakukan suatu usaha jasa atau pekerjaan lepas. Lihat Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet XVII, Jakarta, Intermasa, 1993, hlm. 172

¹⁶ *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* dan *Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta; Visimedia, 2007, hlm. 32-33

¹⁷ *Ibid.*

2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang diperkerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.

8. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Pasal 66 mengatur:¹⁸

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

¹⁸ UUK No. 13 Tahun 2003, *op. cit.*, hlm. 33-34

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 4. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Dalam rangka rekrutmen tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja dalam usahanya harus memenuhi syarat seperti yang telah diatur berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Ketentuan lain mengenai *outsourcing* diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ketiga bab 7A bagian keenam tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan, yaitu:¹⁹

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu

¹⁹ Niniek Suparni, *op. cit.* Hlm. 414-415

bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan dimana pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak *pemborong* dengan bayaran tertentu.

2. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dengan perusahaan yang memborongkan sebab dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur “upah” sebagai salah satu syarat adanya hubungan kerja. Jadi yang ada harga borongan.
3. Hubungan antara pemborong dengan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka penyelesaiannya dilaksanakan melalui Pengadilan Negeri.
4. Perjanjian/perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata Pasal 1338 jo Pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.²⁰
5. Untuk sahnya suatu perjanjian/perikatan harus dipenuhi 4 syarat yaitu :
 - a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
 - b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 - c. Suatu hal tertentu;
 - d. Suatu sebab yang halal.
6. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diperjanjikan bahwa :
 - a. pemborong hanya untuk melakukan pekerjaan;

²⁰ *Ibid.*, hlm. 334

- b. pemborong juga akan menyediakan bahan-bahannya.
7. Dalam hal pemborong juga harus menyediakan bahan-bahannya dan hasil pekerjaannya kemudian karena apapun musnah sebelum diserahkan maka kerugian tersebut dipikul oleh pemborong kecuali yang memborongkan lalai untuk menerima hasil pekerjaan tersebut.
8. Dalam hal pemborong hanya harus melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan tersebut musnah maka pemborong hanya bertanggung jawab atas kemusnahan tersebut sepanjang hal itu terjadi karena kesalahan pemborong.
9. Jika hasil pekerjaan diluar kelalaian dari pihak pemborong, musnah sebelum penyerahan dilakukan dan tanpa adanya kelalaian dari pihak yang memborongkan untuk memeriksa dan menyetujui hasil pekerjaan tersebut maka pemborong tidak berhak atas harga yang dijanjikan kecuali jika barang itu musnah karena bahan-bahannya ada cacatnya.
10. Jika pekerjaan yang diborongkan dilakukan secara potongan atau ukuran, maka hasil pekerjaan dapat diperiksa secara sebagian demi sebagian.
11. Perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir karena meninggalnya pemborong.
12. Jika pemborong meninggal dunia maka yang memborongkan pekerjaan wajib membayar kepada ahli waris pemborong hasil pekerjaan yang telah selesai dan harga bahan bangunan yang telah diselesaikan menurut perbandingan dengan harga yang telah diperjanjikan asal hasil pekerjaan

itu atau bahan bangunan tersebut ada manfaatnya bagi pihak yang memborongkan.

13. Pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang diperkerjakan.

14. Pekerja yang memegang barang milik orang lain untuk mengerjakan sesuatu pada barang itu berhak menahan barang tersebut sampai biaya dan upah dibayar seluruhnya, kecuali telah dikeluarkan tanggungan secukupnya.

C. Perusahaan Penyedia jasa Buruh/Pekerja *Outsourcing*

Hubungan hukum Perusahaan *outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (alih daya) diikat dengan menggunakan “Perjanjian Kerjasama”, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (alih daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (alih daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*.²¹

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (alih daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (alih daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna

²¹ Iyan Sopian, *op. cit.*

oustourcing tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah:²²

1. Karyawan tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja;
2. *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;

Bukti tunduknya karyawan adalah pada *Memorandum of Understanding* (MOU) antara perusahaan *outsource* dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan *outsource*.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*) dengan karyawan *outsource* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (*user*).²³

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban

²² Pan Muhammad Faiz, *Outsourcing (alih daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, tulisan ini dapat di akses melalui www.outsourcing.com yang diakses pada tanggal 19 Mei 2007

²³ UUK No. 13 tahun 2003, *op. cit.* hlm. 32

menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.²⁴

Mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja, dapat kita lihat dalam pasal 66 Undang-Undang no. 13/2003, dan KEPMENAKERTRANS No. KEP. 101/MEN/VI/2004.

Tata cara pendirian perusahaan penyedia Jasa pekerja/buruh yang diatur dalam KEPMENAKERTRANS No. KEP. 101/MEN/VI/2004 menyebutkan;²⁵

Pada pasal 2

1. Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.
2. Untuk mendapatkan ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:

²⁴ UUK No. 13 tahun 2003, *op. cit.* hlm. 32

²⁵ KEPMENAKERTRANS No. KEP. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Pendirian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. lihat pada website: www.hukumonline.com

- a. Copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk Perseorangan Terbatas atau Koperasi;
 - b. Copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c. Copy SIUP;
 - d. Copy wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
3. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan ijin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.

Pasal 3

Ijin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu yang sama.

Pasal 4

Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberian pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa;
2. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa

sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan-penyedia jasa pekerja/buruh;

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

Pasal 5

1. Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 harus didaftarkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan
2. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
3. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.
4. Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus melampirkan draft perjanjian kerja.

Pasal 6

1. Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan perjanjian tersebut;
2. Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran.
3. Dalam hal terdaftar ketentuan yang tidak sesuai dengan ketentuan pasal 4, maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan dalam pasal 4.

Pasal 7

1. Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 mencabut ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.
2. Dalam hal ijin operasional dicabut, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

D. Perjanjian dalam *Outsourcing*

Bagi orang Indonesia asli hukum perjanjian adalah hukum adat yang pada hakekatnya berbeda-beda pada masing-masing daerah. Tapi perbedaan ini *in concreto* tidak begitu mendalam.²⁶ Pola perjanjian kerja *outsourcing* tidak dapat disamakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Untuk PKWT sifat pekerjaan dan waktu kerjanya memang terbatas karena merupakan jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, sehingga apabila pekerjaannya telah selesai dilakukan maka berakhirlah hubungan kerja itu. Di dalam PKWT pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang bersifat pokok. Pada *outsourcing* sifat pekerjaannya adalah pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan pokok perusahaan, tetapi pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus (*cleaning servis*, petugas keamanan, petugas parkir).²⁷ Pekerjaan-pekerjaan *outsourcing* tidak saja dilakukan oleh pekerja yang memiliki pendidikan menengah dan rendah, tetapi juga dilakukan oleh pekerja yang memiliki pendidikan tinggi, seperti akuntan.

Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* (alih daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:²⁸

²⁶ R. Wiryono Prodjodikoro, *Azaz-azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Bandung Press, 1973, hlm. 128

²⁷ Zulkarnaen Ibrahim, *op.cit.*, hlm. 82

²⁸ Niniek Suparni, *op. cit.*, hlm. 331, lihat juga dalam Subekti, *op. cit.*, hlm 134

1. Sepakat, bagi para pihak;
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Sebab yang halal.

Selain itu perjanjian juga harus memuat Unsur-unsur perjanjian kerja seperti:²⁹

1. Adanya unsur *work*/pekerjaan
2. Adanya unsur *service*/pelayanan
3. Adanya unsur *time*/waktu
4. Adanya unsur *pay*/upah

Perjanjian dalam *outsourcing* (alih daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh; Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: ³⁰

²⁹ Djumali, *op. cit.*, hlm. 36-40

³⁰ Ramelan, "Analisa Buruh Kontrak Dalam Hukum Perdata", *Buletin Marginal*, Semarang; Februari, 2006. hlm. 28-29

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - 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.
- Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.
2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan
Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :³¹
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak;
 - c. Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

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

³¹ Pasal 66 UUK No. 13/2003, *op. cit.*, hlm. 33-34

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

Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing* (alih daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³²

Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Walaupun secara organisasi karyawan *outsourcing* berada di bawah perusahaan *outsourcing*, namun pada saat rekrutment, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan

³² Pasal 56-60 UUK No. 13/2003, *Ibid.*, hlm. 28-30

perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawannya.

E. Perlindungan Hak-hak Pekerja *Outsourcing*

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat diwajibkan. Oleh UU No.2 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial untuk membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (PH). Untuk UP menurut pasal 156 (2) UUK paling sedikit:³³

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun,1 bulan upah.
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun,.....2 bulan upah.
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun,.....3 bulan upah.
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun,4 bulan upah.
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun,5 bulan upah.
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun,6 bulan upah.
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun,7 bulan upah.
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun,8 bulan upah.
- I Masa kerja 8 tahun atau lebih,9 bulan upah

Sedangkan besarnya UPMK menurut pasal 156 (3) UUK sebagai berikut:³⁴

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun,2 bulan upah.
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun,3 bulan upah.
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun,4 bulan upah.

³³ Pasal 156 ayat 2 UUK No. 13/2003, *Ibid.*, hlm. 77

³⁴ Pasal 156 ayat 3 UUK No. 13/2003, *Ibid.*, hlm. 78

- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun,5 bulan upah.
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun,6 bulan upah.
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun,7 bulan upah.
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun,8 bulan upah.
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih,10 bulan upah.

Untuk UPH dalam pasal 156 (4) UUK meliputi:³⁵

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % dari UP dan UPMK bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

Dengan perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing*, maka pasal 156 ayat 2 dan 156 ayat 3 UUK, akan terkesan hanya menjadi hiasan dalam UUK. UP dalam pasal 156 ayat 2 maksimum hanya untuk upah 2 bulan kerja. Sebab dalam prektek, sebagai berikut:

1. UP dalam pasal 156 ayat 2 maksimum hanya untuk upah 2 bulan kerja, sebab lama bekerja bervariasi 6 bulan, 1 tahun dan 2 tahun.
2. UPMK pasal 156 ayat 3 tidak mungkin didapat oleh para pekerja *outsourcing*, karena pekerja yang di phk minimal telah bekerja selama 3 tahun untuk mendapatkan UPMK 2 bulan upah.

³⁵ Pasal 156 ayat 4 UUK No. 13/2003, *Ibid.*, hlm. 78

3. UPH seperti biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, sangat jarang untuk didapat oleh pekerja; sebab lamaran penerimaan dan seleksi dilakukan di kota tempat perusahaan. Apalagi jenis pekerjaannya tidak memerlukan keahlian khusus.

Hak Jamsostek

Hak pekerja *outsourcing* terhadap jamsostek, tidak jelas disebutkan di dalam perjanjian kerjanya. Pekerja *outsourcing* pada PT. Jamsostek mencantumkan hak untuk mendapatkan jaminan dari 4 program jamsostek, yaitu: 1. program jaminan kecelakaan kerja, 2. program jaminan kematian, 3. program jaminan tabungan hari tua, 4 program jaminan pemeliharaan kesehatan. Namun yang menjadi pertanyaan tentang hak terhadap program jaminan tabungan hari tua. Sebab perjanjian kerja *outsourcing* waktunya paling lama 2 tahun.

Hak Upah Yang Layak dan Hak Tabungan Pensiun

Upah yang diperoleh oleh pekerja *outsourcing* biasanya dalam bentuk Upah Minimum Propinsi (UMP), tapi sekarang sudah tidak ada lagi UMP. Karena UMP telah digantikan dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang berbeda untuk tiap kota. Walaupun ada kenaikan upah setiap tahun, hal tersebut dikarenakan adanya perubahan Peraturan Daerah tentang UMR untuk penyesuaian saja. Kehendak untuk mendapatkan upah yang layak, jauh dari harapan para pekerja *outsourcing*. Untuk pekerja tetap saja belum tentu mendapat upah yang layak. Namun paling tidak ada kriteria dalam penentuan skala upah, misalnya melalui penjenjangan upah.

Demikian juga terhadap tabungan pensiun tidak mungkin akan didapatkan oleh pekerja *outsourcing*, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja *outsourcing* harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

BAB IV

ANALISIS HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP *OUTSOURCING*

DALAM REKRUTMEN TENAGA KERJA MENURUT

PASAL 64-66 UDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Analisis *Outsourcing* dalam Rekrutmen Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Paruh awal tahun 2006 dalam berita berjudul "Regulasi Tenaga Kerja Bukan Faktor Dominan" disebutkan bahwa hasil survei Forum Ekonomi Dunia (WEF) tahun 2005 menyatakan faktor paling menghambat investasi adalah birokrasi pemerintah. Urutan seterusnya adalah infrastruktur yang memadai, peraturan perpajakan, korupsi, kualitas sumber daya manusia, dan instabilitas kebijakan.¹

Buruh bukanlah faktor pertama penghambat investasi. Para pengusaha, berhadapan dengan peraturan yang bermasalah, seperti pungutan untuk generator dan penerangan jalan yang mereka pasang sendiri. Dalam posisi itu, negara atau pemerintah kehilangan karakter *bonum commune* dan cenderung tunduk pada upaya pengumpulan dana. Kecenderungan itu menggeser negara dari tugas utamanya sebagai aparat yang melahirkan kebijakan publik dan menjamin kesejahteraan sebagaimana maksud dari adanya negara.

Kecenderungan itu merembet pada munculnya kebijakan seperti UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini

¹ B Josie Susilo Hardianto, *Buruh Bukan Komoditas*, hlm. 1-2. Artikel ini bisa diases dalam website www.unisosdem.org atau www.kompas.com

terdapat ketentuan yang mensyaratkan seorang buruh dapat dikontrak selama dua tahun, jika diperlukan, kontrak itu dapat diperpanjang selama satu tahun. Setelah itu, jika dipekerjakan lagi, buruh tersebut haruslah diangkat sebagai pegawai tetap.²

Namun, faktanya tidak demikian. Status buruh terus saja dipertahankan sebagai tenaga kontrak. Pegawai permanen umumnya hanya untuk staf administrasi, lebih parah lagi kecenderungan ini menjamur. Insting liberalisasi pasar tenaga kerja mewujud dalam pasal tentang penempatan tenaga kerja, yaitu pasal 64, 65, 66, sedangkan pelaksana penempatannya mewujud dalam pasal 35, 36, 37, dan pasal 38.

Jika ditilik dari konfigurasi politik yang melatari lahirnya UUK 13/2003, yang resminya diundangkan pada 25 Februari 2003 lalu, ia seharusnya berwatak responsif-demokratis karena konfigurasi politik yang mendasarinya telah masuk dalam era reformasi.³

Tapi, reformasi hanya sebatas "transisi elite" yang tak memiliki cukup gizi untuk mendorong lahirnya sebuah UU ketenagakerjaan yang demokratis, di mana serikat buruh terlibat secara aktif dan representatif dalam proses perumusannya. Hasilnya, Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) tak lebih

² *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* dan *Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta; Visimedia, 2007, hlm. 29

³Tesis Prof Machfud MD (Politik Hukum di Indonesia, LP3ES, 2001) tentang karakter produk hukum yang imperatif dipengaruhi oleh konfigurasi politik,. Dapat dilihat dalam website: <http://www.ppi-india.org> Jumat, 26 Mei 2006, hlm. 1

dari sebuah produk *elitis-konservatif* yang legitimasinya disepakati sebatas elite DPR, pengusaha, dan segelintir pimpinan serikat buruh.⁴

Karena wataknya yang elitis dan konservatif, pemberlakuan UUK 13/2003 akhirnya harus diterima sebagai hasil kompromi "setengah hati" oleh mayoritas serikat-serikat buruh yang ketika itu berada pada posisi ekstraparlemen. Sejak awal pemberlakuannya, UU ini memang menyimpan potensi konfliktual yang datang dari kalangan serikat buruh.

Perkembangan hukum perburuhan ditandai oleh lahirnya 4 undang-undang yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negri.

Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah mengubah sistem keserikatburuhan di Indonesia. Dengan diundangkannya UU ini maka sistem keserikatburuhan di Indonesia berubah dari *single union system* menjadi *multi union system*. Hal ini disebabkan menurut menurut UU No.21/2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh di suatu perusahaan. Meskipun sedikit menyimpang

⁴ *Ibid*

dari konvensi inti ILO No.87 namun UU No.21/2000 ini mendorong berjalannya demokratisasi di tempat kerja melalui serikat pekerja/serikat buruh, buruh diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan hukum perburuhan yang mengatur keserikatburuhan mempunyai nilai positif.

Selanjutnya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No.25/1997 yang sempat diundangkan namun tidak pernah efektif. UU No. 13/2003 ini juga mengandung banyak permasalahan, misalnya masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Pasal-pasal yang inkonsisten tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu tertentu. Di satu sisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu yang berarti tidak mempersoalkan apakah pekerjaan itu bersifat tetap atau tidak. Di lain pihak, ada pasal lain dalam UU No.13/2003 ini yang melarang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan apabila ketentuan terakhir ini dilanggar, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁵ Ketidakpastian hukum dalam masalah ini menjadi persoalan yang sering muncul ke permukaan karena pihak pengusaha cenderung untuk mempekerjakan pekerjaanya dengan perjanjian kerja

⁵ *Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, op. cit.*, hlm. 28-29

waktu tertentu, sedangkan pekerja lebih memilih perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena lebih menjamin *job security*. Kenyataan ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja tetap untuk kemudian direkrut kembali dengan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak). Dalam situasi demikian, pekerja tidak ada pilihan lain kecuali menerima tawaran itu.

2. *Outsourcing*. Sejak diundangkannya UU No.13/2003, *outsourcing* pekerja menjadi menjamur. Hal ini disebabkan pengusaha dalam rangka efisiensi merasa aman jika buruh yang di-*outsource* adalah buruhnya perusahaan jasa pekerja. Sehingga yang bertanggung jawab terhadap buruh *outsource* tadi adalah perusahaan jasa pekerja. Perusahaan-perusahaan ini merasa di-*back up* oleh pasal 6 ayat 2 a yang menyatakan bahwa antara perusahaan jasa pekerja harus ada hubungan kerja dengan buruh yang ditempatkan pada perusahaan pengguna. Di lain pihak, pihak buruh yang di-*outsource* juga merasa di-*back up* oleh pasal 1 butir 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerjanya bukan dengan perusahaan jasa pekerja melainkan dengan perusahaan pengguna.⁶ Hal ini disebabkan unsur adanya upah, pekerjaan, dan perintah hanya ada dalam hubungannya dengan perusahaan pengguna bukan dengan perusahaan jasa pekerja. Kedua pasal ini juga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan buruh apalagi *outsourcing* pekerja pada saat ini lagi ngetren. Banyak perusahaan memutuskan hubungan kerjanya dengan buruhnya untuk selanjutnya

⁶ *Ibid*, hlm. 6

direkrut kembali melalui perusahaan jasa pekerja (*outsourcing* pekerja). Hal ini berarti bahwa melalui pasal 6 ayat 2 a UU No.13/2003 Pemerintah melagalkan bukan sekedar perbudakan modern melainkan juga termasuk human-trafficking. Suatu pelanggaran hak asasi manusia.

Jadi UU No.13/2003 itu pada dasarnya merupakan pengganti dari UU No.25/1997 yang kontroversial. Karena UU No.25/1997 sempat diundangkan, tetapi ditunda sampai dua kali yang akhirnya terpaksa UU No.13/2003 ini diundangkan. Karena kalau tidak, UU No.25/1997 akan berlaku. Jadi, UU No.13/2003 ini memang terpaksa diundangkan karena takut UU No.25/1997 akan berlaku karena tidak mungkin ditunda untuk ketiga kali.

Ternyata UU No.13/2003 ini masih mengundang kontroversial. Terutama, pertama mengenai masalah inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lain. Hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum. Dan tentunya, ini akan tidak bisa menciptakan hubungan industrial di tempat kerja, baik pengusaha maupun pekerja menjadi tidak pasti, mana yang harus diberlakukan.

Misalnya, ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, KKWT. KKWT itu di satu pihak perjanjian kerja waktu tertentu bisa dilakukan atas dasar jangka waktu. Tapi ada pasal lain menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh diatur dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja atas dasar jangka waktu itu bisa diterapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap. Ini kan tidak konsisten, di satu pihak dilarang, tapi di lain pihak diperkenankan.

Kemudian kedua, ketentuan tentang *outsourcing* yang ramai itu. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja itu dipersyaratkan harus ada hubungan kerja dengan pekerjanya yang hendak di-*outsource*-kan ke *user* perusahaan lain.

Tetapi di lain pihak, di pasal 1 ayat (15) di sana dinyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan perjanjian kerja yang memiliki atau mempunyai ciri adanya upah, adanya pekerjaan, adanya perintah, baru ada hubungan kerja. Artinya, kalau suatu hubungan hukum tidak memberikan atau mencirikan adanya upah, pekerjaan dan perintah, maka di sana tidak ada hubungan kerja.

Di satu pihak dalam hubungan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja itu diwajibkan adanya hubungan kerja. Tidak mungkin. Sehingga, hubungan kerja itu tetap terjadi antara perusahaan pengguna tenaga kerja itu dengan pekerjanya karena di sana ada unsur perintah, pekerjaan dan upah. Mungkin "upah" ini biasanya dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Tapi, sebetulnya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini hanya sebagai kasir saja sebab upah itu juga berasal dari perusahaan *user*.

Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya. Akan tetapi aroma persaingan antar perusahaan barang maupun jasa, baik dalam negeri maupun antar negara sudah sedemikian terasa ketatnya. Dalam iklim pasar bebas semacam ini, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi ini.

Pelaksanaan *Outsourcing* atau yang sering disebut juga dengan tenaga borongan ini hanya terbatas pada pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok atau kegiatan produksi. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dijelaskan macam-macam pekerjaan yang diperbolehkan di pekerjaan dengan sistem *outsourcing* antara lain: *Security* (Satpam), Tenaga Kebersihan (*cleaning Service*), dan jasa makanan (*Catering*).⁷ Namun kenyataan yang terjadi adalah bahwa pelaksanaan perekrutan tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* sering diselewengkan dengan mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* di bagian produksi. Dan hal ini pun sudah bukan rahasia lagi, karena meski ada Undang-Undang yang mengaturnya, tidak ada penanganan yang nyata dari pemerintah.

Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi di segala bidang, dan pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun layanan. Dalam operasional perusahaan hampir seluruh yang berkaitan dengan biaya produksi seperti harga bahan baku, bunga Bank, pajak, listrik, telepon dan lain-lain, hampir seluruhnya berada di luar kekuasaan perusahaan karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah, kecuali komponen tenaga kerja. Artinya dalam rangka efisiensi dalam proses produksi, pengusaha tidak dapat mempengaruhi apalagi ikut mengendalikan harga maupun tarif yang termasuk dalam biaya produksi, kecuali komponen tenaga

⁷ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, *op. cit*, hlm. 122

kerja, satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dimainkan oleh pengusaha.

Kondisi ini juga mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen tenaga kerja agar biaya produksi dapat lebih rendah. Modusnya bermacam-macam, seperti melalui tenaga kerja kontrak, *outsourcing* ataupun dengan cara mengurangi atau bahkan tidak memberikan hak pekerja yang telah diatur undang-undang. Celaknya banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui/memahami peraturan ketenagakerjaan atau mereka mengetahui, tetapi faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-hak mereka dilanggar oleh pengusaha. Belum lagi apabila kita melihat penegakan hukum ketenagakerjaan yang terkesan setengah hati, walau sebenarnya hak-hak pekerja itu sendiri pada umumnya sudah minim, karena peraturan ketenagakerjaan hanya mengatur hak-hak minimum sebagai jaring pengaman yang harus diberikan perusahaan.

Fenomena Buruh Kontrak *outsourcing* tidak dapat ditemukan dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian istilah tersebut sudah terlanjur populer di kalangan masyarakat untuk menyebut Perjanjian Kerja dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat

secara tertulis yang diatur dalam pasal 64-66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸

Apabila ditinjau dari terminologi hakikat pelaksanaan Peraturan Perusahaan, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk karyawan *outsourcing* (alih daya) karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* (alih daya) dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga seharusnya karyawan *outsourcing* (alih daya) menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh karyawan *outsourcing*.⁹

Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati,

⁸ *Ibid.* hlm. 32

⁹ Pan Muhammad Faiz, *Outsourcing (alih daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, tulisan ini dapat di akses melalui www.outsourcing.com yang diakses pada tanggal 19 Mei 2007

disosialisasikan kepada karyawan *outsourcing* oleh perusahaan *outsourcing*. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan *outsourcing* yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.

Modus hubungan kerja melalui pola kontrak ini dilakukan oleh perusahaan dengan maksud untuk menghindari kewajiban pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan lain-lain. Hal ini karena dalam perjanjian kerja *outsourcing*, apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban pihak satu kepada pihak yang lain, kecuali diperjanjikan lain.

Hal ini sangat berbeda dengan pola hubungan kerja tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Salah satu contohnya adalah prosedur maupun akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sangat berbeda, dimana ada kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan lainnya. Dari pemikiran tersebut, sesuai data maupun sinyalemen para pengurus Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB), banyak pengusaha memaksakan diri menggunakan pola hubungan kerja *outsourcing*, walaupun jenis dan sifat pekerjaannya tidak memenuhi syarat untuk diadakannya *outsourcing*. Dengan kata lain bahwa demi efisiensi atau keuntungan, banyak pengusaha melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Outsourcing secara umum didasarkan atas jangka waktu tertentu (berapa bulan, berapa tahun), atau atas dasar selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pada azasnya isi perjanjian merupakan kebebasan yang diserahkan kepada para pihak untuk menentukan. Akan tetapi dalam hal perjanjian kerja, khususnya *outsourcing*, undang-undang memberikan pembatasan tersendiri. Pembatasan ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja, memberikan keamanan atas pekerjaan (*job security*) sebagai akibat langkanya kesempatan kerja. Sebagaimana pekerja kontrak, pelaksanaan *outsourcing* dimaksudkan dalam rangka efisiensi biaya produksi dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Seperti yang diungkapkan oleh Ramelan, Dirjen FSBI (Federasi Serikat Buruh Independen) Semarang dalam wawancaranya dengan penulis, beliau mengatakan bahwa kontrak kerja *outsourcing* hanya boleh dilakukan dua kali dengan jangka waktu tiga tahun. Boleh kontrak pertamanya 2 tahun dan kontrak keduanya 1 tahun ataupun sebaliknya. Jika setelah kontrak kedua berakhir maka pekerja *outsourcing* harus diangkat menjadi karyawan tetap. Dan baginya berlaku PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu).¹⁰ Jika pekerja dikontrak lebih dari 2 kali oleh perusahaan pengguna jasa pekerja meski perusahaan penyedia jasa pekerjanya berbeda maka pekerja harus diangkat menjadi karyawan tetap dari perusahaan pengguna jasa pekerja tersebut. Sedangkan jika pekerja dikontrak oleh perusahaan penyedia jasa

¹⁰ Wawancara dengan Ramelan selaku Dirjen FSBI (Federasi Serikat Buruh Independen) kota Semarang di kantor FSBI pada tanggal 5 Juni 2008 Jl. Wonodrijojo I 297 B Semarang pada tanggal

pekerja lebih dari dua kali, meskipun di tempatkan di perusahaan yang berbeda, maka pekerja harus diangkat menjadi karyawan tetap dari perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.

Fenomena *outsourcing* dalam UU 13 tahun 2003 tidak dapat dimenemukan istilah *outsourcing*. Akan tetapi praktek *outsourcing* sudah berlangsung bahkan sebelum lahirnya UU Ketenagakerjaan itu sendiri, yaitu dalam pasal 1601 b KUH Perdata yang mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan.¹¹ Dalam UU 13/2003, praktek *outsourcing* dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh, yang diatur dalam pasal 64, 65 dan 66. Sedangkan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

Bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (ayat 8). Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur

¹¹ Niniek Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hlm. 383-384

bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain: adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja; perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak/PKWT, apabila memenuhi ketentuan pasal 59) atau tidak tertentu (tetap) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak; perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat diatas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 memberikan

ketentuan bahwa *outsourcing* hanya dibolehkan untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Selain harus memenuhi persyaratan kontrak/perjanjian pada umumnya, *outsourcing* juga harus memenuhi syarat lain, seperti yang tertuang dalam pasal 64, 65 dan 66 UU No. 13/2003, yaitu: hanya dapat diadakan untuk pekerjaan penunjang; tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok perusahaan (*core bussines*), sehingga tidak dapat diadakan untuk pekerjaan di bagian produksi; pekerjaan yang diperbolehkan antara lain *security* (satpam), tenaga kebersihan (*cleaning service*), jasa makanan (*catering*); bagi perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* harus berbadan hukum;¹² jika tidak memenuhi syarat yang tersebut di atas maka *outsourcing* batal demi hukum dan hubungan kerja menjadi langsung dengan perusahaan tempat buruh bekerja; persyaratan lain sama dengan buruh kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tentu), dan semua syarat telah diatur dalam pasal 59-pasal 63.¹³

Dalam penjelasan pasal 66 UU No.13 tahun 2003, disebutkan bahwa: Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang

¹² Sementara dalam kamus hukum versi Bahasa Indonesia, badan hukum diartikan dengan organisasi, perkumpulan atau paguyuban lainnya di mana pendiriannya dengan akta otentik dan oleh hukum diperlakukan sebagai persona atau sebagai orang. Lihat W. J. S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ke-III, dan diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Balai Pustaka, 2000, hlm. 127. Pengaturan dasar dari badan hukum juga terdapat dalam Pasal 1654 KUH Perdata yang menyatakan Semua perkumpulan yang sah adalah seperti halnya dengan orang-orang preman, berkuasa melakukan tindakan-tindakan perdata, dengan tidak mengurangi peraturan-peraturan umum, dalam mana kekuasaan itu telah diubah, dibatasi atau ditundukkan pada acara-acara tertentu. Lihat Niniek Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hlm. 383-384

¹³ Undang-undang No. 13 Tahun 2003, *op. cit.*, hlm. 32-34

berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.¹⁴

Penjelasan yang diberikan undang-undang ini tentu saja terlalu sempit dibandingkan dengan kebutuhan dunia usaha saat ini serta *debatable*. Konsep dan pengertian usaha/kegiatan pokok (*core business*) dan kegiatan penunjang (*non core business*) adalah konsep yang berubah dan berkembang secara dinamis. Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok (kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi), atau kegiatan penunjang (yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi), sebenarnya sangatlah sederhana.

Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok ataukah kegiatan penunjang adalah dengan melihat akibat dari keberadaan kegiatan tersebut. Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, maka kegiatan itu termasuk kegiatan penunjang. Namun sebaliknya apabila tanpa kegiatan dimaksud proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu/tidak dapat berjalan, maka kegiatan itu termasuk kegiatan pokok. Contoh konkret, sektor perbankan tidak akan berjalan jika tidak ada teller, maka teller termasuk dalam kategori kegiatan pokok.

¹⁴ Lihat Penjelasan atas Surat Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, Sofyan Effendy, *Hukum Perburuhan Indonesia kumpulan Lengkap Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2000, hlm. 981

Contoh lain misalnya kegiatan pengangkutan. Bagi perusahaan garmen, swalayan, atau perusahaan manufaktur, kegiatan pengangkutan bukanlah kegiatan pokok, karena tanpa kegiatan pengangkutan tersebut, perusahaan garmen, swalayan maupun perusahaan manufaktur tetap dapat berjalan. Berbeda bagi perusahaan ekspedisi/pengiriman barang. Dalam perusahaan pengiriman barang, pengangkutan merupakan kegiatan pokok karena tanpa pengangkutan, pengiriman barang menjadi tidak berjalan. Dalam contoh kasus di atas, kegiatan pengangkutan dalam perusahaan garmen, swalayan, maupun manufaktur dikategorikan sebagai kegiatan penunjang.

Sedangkan di perusahaan ekspedisi/pengiriman barang, kegiatan pengangkutan dikategorikan sebagai kegiatan pokok. Dengan demikian kegiatan pengangkutan di perusahaan garmen, swalayan, maupun perusahaan manufaktur dapat di *outsourcing*kan, sedangkan di perusahaan ekspedisi tidak dapat di-*outsourcing*kan. Realitas yang ada di Jawa Tengah, kalau saja segala ketentuan yang ada ditegakkan secara konsisten, termasuk persyaratan bagi dapat-tidaknya suatu pekerjaan di PKWT/diperjanjikan melalui hubungan kerja secara kontrak maupun di-*outsourcing*kan, tentu tidak akan menjadikan kerisauan para pekerja/buruh, karena keamanan pekerjaan (*job security*) bagi pekerja tetap terjamin.

Akan tetapi yang menjadi persoalan adalah bahwa sesuai data/laporan dari Kab/Kota di Jawa Tengah tahun 2006, kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan seperti mencatatkan PKWT, mendaftarkan perjanjian pemborongan/penyerahan sebagian pekerjaan (*outsourcing*) maupun

kewajiban-kewajiban lain ke Instansi/Dinas Tenaga Kerja sama sekali tidak ditaati oleh perusahaan. Sebenarnya ketidaktaatan perusahaan dalam melaksanakan kewajiban mendaftarkan perjanjian kerja antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* ini dapat dijadikan dasar bagi instansi/Dinas Tenaga kerja untuk mengambil suatu tindakan berupa peringatan yang dilanjutkan pencabutan ijin operasional.

Apabila ijin operasional perusahaan penyedia dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kab/Kota lain, maka Dinas instansi/dinas Tenaga Kerja dimana Perusahaan penyedia tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya dapat membuat rekomendasi untuk pencabutan ijin operasional, sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No.101/MEN/VI/2004. Maksud dan tujuan pemerintah mewajibkan pencatatan, pendaftaran PKWT maupun perjanjian *outsourcing* ini adalah untuk mengetahui, memonitor, mengevaluasi serta mengoreksi, apakah perjanjian tersebut sudah memenuhi syarat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum. Sedangkan tujuannya adalah agar dalam pelaksanaannya antara pekerja dan pengusaha tidak ada yang dirugikan, karena sudah sesuai peraturan perundangan yang berlaku, sehingga dapat berjalan damai, dinamis, kondusif dan berkeadilan.

Dalam UU No 13/2003 tentang Tenaga Kerja, memang tidak ada kata *outsourcing*, yang ada istilah “pekerjaan untuk waktu tertentu”. Istilah ini sebenarnya lebih tepat untuk menggambarkan tenaga kontrak. Sementara *outsourcing* lebih bermakna, suatu pekerjaan yang tetap/terus menerus namun

menggunakan tenaga dari luar perusahaan. Namun orang kebanyakan sering mencampuradukkan istilah tenaga kontrak dan tenaga *outsourcing*.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang memang hanya membutuhkan waktu temporer/musiman, jelas sistem kontrak adalah menguntungkan. Misalnya menjadi konsultan, sales girl promotion, dll. Tetapi yang bahaya dari perkembangan sekarang ini, pekerjaan yang sifatnya tetap pun diperlakukan seperti tenaga kontrak. Misalnya tenaga keamanan gedung, petugas kebersihan, sampai posisi seperti teller, customer service, dll. Begitu juga yang terjadi di kalangan buruh manufaktur, mereka sekarang umumnya hanya diperlakukan sebagai buruh kontrak. Setelah 2 tahun di PHK, yang dipekerjakan lagi sebulan kemudian.

Keuntungan bagi perusahaan jelas besar. Dengan status buruh/karyawan kontrak maka jauh lebih mudah bila PHK. Pesangonnya tidak besar, karena masa kerjanya selalu terhitung maksimal 2 tahun, walaupun si buruh sudah bekerja di pabrik tersebut selama 10 tahun.

Lebih menyedihkan lagi pada sistem *outsourcing* yang diterapkan untuk kalangan karyawan, terutama di sektor jasa (petugas keamanan, kebersihan, teller, dll). Seperti pada kasus di atas, karena mereka bekerja sebagai tenaga *outsourcing*, maka perusahaan tempat mereka bekerja tidak perlu memasukkan tunjangan-tunjangan seperti kesehatan, kecelakaan, pendidikan dan sebagainya. Para tenaga *outsourcing* hanya menerima gaji pokok, tanpa jenjang karir dan sewaktu-waktu mudah di-PHK (tidak adanya *job security*).

Dengan berbagai kenyataan penyelewengan peraturan tadi tentu sangat mengusik rasa keadilan bagi buruh, karena itulah serikat-serikat buruh di Indonesia menolak diberlakukannya sistem *outsourcing*. Karena sistem ini menghilangkan banyak hal, mulai dari jenjang karir, keamanan pekerjaan, tunjangan-tunjangan (kesehatan, pendidikan, masa kerja). Para serikat buruh juga tidak menolak sistem kontrak, sejauh diterapkan dengan benar, yaitu benar-benar untuk pekerjaan yang sifatnya temporer/musiman.

Buruh migran seperti TKI/TKW yang bekerja di luar negeri juga dapat dikategorikan sebagai bentuk dari penerapan pola rekrutmen *outsourcing*, karena dalam hal ini, seorang pekerja/buruh tidak melakukan perjanjian kerja secara langsung dengan majikan/perusahaan pengguna jasa pekerja, melainkan mereka menjalin perjanjian kerja dengan PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) yang kemudian masalah penempatan kerja, jenis pekerjaan dan upah yang akan diberikan ditentukan oleh PJTKI berdasarkan perjanjian yang dibuat antara PJTKI dengan majikan/perusahaan pengguna jasa pekerja. Hanya bedanya, TKI/TKW peluang penempatan kerjanya di luar negeri.¹⁵

Dari ketentuan di atas pertanyaannya adalah bagaimana atau sikap apa yang harus diambil, apabila kontrak kerja yang telah dibuat ternyata melanggar rambu-rambu yang telah ditentukan, sedangkan perjanjian kerja *outsourcing* sudah terlanjur berjalan? Apabila ketiga belah pihak, yaitu pengusaha, PPJ dan pekerja masing-masing menyadari dan bersedia kembali kepada peraturan perundangan yang berlaku, maka hal ini tidaklah menjadi

¹⁵ Notulensi lokakarya LMF Lanjutan FPBN Wilayah Jawa Tengah di Wisma Samahadi-Gedang Anak pada tanggal 16-17 April 2005

masalah. Tetapi persoalannya adalah, biasanya pihak pengusaha tetap memberlakukan status kontrak kepada pekerja walaupun dari sudut persyaratannya ada yang tidak terpenuhi. Artinya dari sudut pandang hukum status kontrak sudah berubah menjadi tetap/PKWTT.

Untuk mensikapi masalah tersebut, sesuai mekanisme yang diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang paling sederhana adalah melalui pembicaraan langsung secara bipartit. Tetapi apabila tidak memungkinkan, dapat dilakukan pembicaraan segera setelah masa kontrak habis dan tidak dilakukan perpanjangan. Sampaikan kepada pengusaha bahwa sesungguhnya status hubungan kerja di antara mereka sejak awal telah berubah menjadi pekerja tetap/PKWTT karena persyaratan sebagaimana tercantum dalam UU 13 tahun 2003 yang tidak terpenuhi.

Apabila pembicaraan bipartit tidak diperoleh kesepakatan, datanglah ke kantor Dinas Tenaga Kerja/Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat untuk mengadakan permasalahan tersebut agar dapat diadakan proses mediasi oleh Mediator (gratis), arbitrase ataupun konsiliasi. Harapannya dalam proses mediasi diperoleh kesepakatan sehingga dapat dibuat Perjanjian Bersama yang merupakan solusi di antara mereka.

Permasalahannya adalah apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan membuat anjuran yang dapat diterima atau ditolak oleh salah satu atau kedua pihak. Apabila kedua belah pihak menerima, maka akan

dibuat Perjanjian Bersama. Namun apabila salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran yang disampaikan mediator, maka salah satu atau kedua belah pihak (biasanya pihak yang merasa dirugikan) mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mestinya pengaturan yang sudah ada dijalankan sebagaimana adanya. Sebuah kenyataan pahit harus dialami oleh Agung Prasetya dan Mega Hendra Raharjo, dua orang yang dipekerjakan dengan sistem *outsourcing* yang tidak terima berkenaan dengan belum diberikannya hak-hak yang timbul karena pemutusan hubungan kerja sesuai yang diatur dalam pasal 164 ayat 3 Undang-undang No. 13 tahun 2003. Setelah diadakan perundingan secara bipartite baik pada Lembaga Mediasi Disnakertrans Kota Semarang maupun di luar proses lembaga mediasi. Karena hasil keputusan yang diperoleh dengan bipartite tidak dipenuhi oleh pengusaha maka Mega dan Agung menggugat ke Pengadilan Negeri Semarang. Gugatan pertama adalah gugatan agar dapat dipekerjakan kembali sebagai karyawan tetap dengan nomor putusan gugatan: 15/PHI/G/P/2006/PN SMG, namun gugatan ini diputuskan NO karena tuntutan kabur. Kemudian Mega dan Agung kembali melayangkan gugatan ke PN Semarang dengan dengan gugatan atas hak PHK, namun gugatan inipun diputuskan NO karena tidak ada bukti surat PHK. Dengan diputusnya NO gugatan kedua ini maka Agung dan Mega sudah tidak bisa lagi diajukan.¹⁶

Dari penggalan kenyataan di atas dapat dilihat bahwa perlindungan terhadap buruh masih sangat lemah. Dan pemerintah masih setengah hati

¹⁶ Informasi ini diperoleh dari hasil wawancara penulis dengan Ramelan, op. Cit.

dalam menyelesaikan masalah perburuhan terkait dengan perlindungan hak buruh. dan banyak dari buruh yang lebih memilih diam dan pasrah dari pada berontak yang pada akhirnya buruh harus kehilangan pekerjaannya karena di PHK. Banyak pula buruh yang lebih memilih tidak berserikat dalam serikat pekerja dari pada mereka dimusuhi oleh pengusaha dan akhirnya pintu PHK menanti mereka. Dalam hal ini buruh tidak dapat membela diri karna memang aturan yang ada dalam UU No. 13 tahun 2003 belum bisa menjawabnya.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Eksistensi *Outsourcing* dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Menurut Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003

Keberadaan *outsourcing* dalam perspektif Islam kurang mendapat sorotan. Hal ini terbukti dengan masih sedikitnya referensi ataupun penelitian yang membahas tentang kedudukan *outsourcing* dalam ketenagakerjaan berdasarkan hukum Islam. Selain itu tidak ada satu ayatpun yang membahas mengenai *outsourcing*. Namun dalam sumber hukum Islam, baik Al-Qur'an maupun Al-Hadis dapat dilihat beberapa ayat yang menjadi dasar tumpuan pemberlakuan hukum ketenagakerjaan Islam. Yaitu ayat-ayat yang mengatur mengenai boleh tidaknya suatu praktek mu'amalah, dalam hal ini adalah masalah ketenagakerjaan yang diperbolehkan Islam, syarat-syarat dalam perburuhan, hak-hak dan kewajiban buruh dan majikan, syarat perjanjian kerja serta adab dalam membuat ataupun melaksanakan perjanjian pekerjaan.

Di Indonesia sendiri sekarang mulai nampak kesadaran kaum buruh akibat ulah kesewenang-wenangan pengusaha yang tidak memberikan upah

yang layak sebagai imbalan atas kerja mereka, PHK secara sepihak, dan lain-lain. sehingga berbagai demonstrasi pun digelar (tidak jarang yang disertai pengrusakan), mogok kerja dan aksi-aksi lainnya dalam memperjuangkan nasibnya. Harga mahal yang harus dibayar akibat berbagai aksi tersebut, baik bagi buruh sendiri, pihak pengusaha dan stabilitas nasional pun terganggu. Buruh terancam PHK tanpa pesangon, buruh diintimidasi bahkan terancam jiwanya. Sementara pihak perusahaan menanggung resiko kehilangan produktivitas, selain ancaman kerugian fisik akibat amuk buruh. Dan secara politis, persoalan ini menjadi lahan subur untuk menyusupkan ideologi komunisme, dengan senjata ampuhnya pembelaan dan janji-janji indah kepada kaum lemah ini (para buruh) dan pemecahan dengan metode sekuler yang berakibat pada disfungsi ajaran agama. Bagaimanakah dengan Islam? apakah perlakuan (aturan-aturan) Islam terhadap buruh dapat menyelesaikan dan menuntaskan problem perburuhan?

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa dalam hukum Islam, baik Al-qur'an maupun Al-hadis tidak terdapat satu ayat pun yang membahas mengenai masalah *outsourcing*, karena pada saat perkembangan hukum Islam pada masa itu belum terdapat istilah semacam itu. Dan seperti diketahui juga bahwa istilah *outsourcing* itu sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *out* yang artinya luar dan *source* yang artinya sumber.¹⁷ Tapi kemudian seiring dengan perkembangan bisnis yang ada di seluruh dunia, maka *outsourcing* tidak hanya dipakai oleh para pelaku bisnis yang ada di dunia

¹⁷Poerwadarminta, S. Wojowasito, W. J. S., *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris Ejaan Yang Disempurnakan*, Jakarta: Hasta, 1991, hlm. 133

barat, melainkan juga sudah merambah ke dunia timur dan tak ketinggalan adalah negara Indonesia.

Dalam Islam dibenarkan adanya sewa-menyewa tenaga kerja,¹⁸ Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*Khaeru Ummah*)¹⁹ atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia bisa memanusiaikan dirinya. Selain itu banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, karena terbatasnya tenaga dan keterampilan, misalnya mendirikan bangunan, dalam keadaan ini kita mesti menyewa tenaga (buruh) yang memiliki kesanggupan dalam pekerjaan tersebut.

Dalam bidang mu'amalah terdapat kaidah fiqh yang menyatakan bahwa "Asal sesuatu adalah boleh, sampai ada dalil yang menunjukkan keharamannya."²⁰Jadi *outsourcing* boleh selama tidak ada ayat yang mengharamkannya, dan syarat-syarat yang menjadi keharusan baginya terpenuhi.

¹⁸ Hamzah Ya'kub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984, hlm. 325

¹⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: gema Insani, 2002, hlm. 25

²⁰Kaidah ini bersumberpada dua hadis Nabi Muhammad berikut ini:

1. HR. al-Bazar dan at-Tabrani
Apa-apa yang dihalalkan Allah adalah halal dan apa-apa yang diharamkan oleh Allah adalah haram haram dan apa-apa yang didiamkan adalah dimaafkan. Maka, terimalah dari Allah pemaafan-Nya. Sungguh Allah itu tidak melupakan sesuatupun.
2. HR. Daruquthni, dihasankan oleh an-Nawawi
Sesungguhnya Allah telah mewajibkan beberapa kewajiban. Maka jangan kamu sia-siakan dia
Lihat Imam Musbikin, *Qawa'id Al-Fiqhiyah*, Cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001

Di dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum "kontrak kerja" (*Ijarah*). Secara definisi, *Ijarah* adalah transaksi (aqad) atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah.²¹ Syarat tercapainya transaksi *ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan aqad, yaitu, si penyewa tenaga atau majikan (disebut dengan *Mustajir*) dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga (disebut dengan *Ajiir*). Kelayakan tersebut meliputi: kerelaan (ke-ridhlo-an) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *Mumayyis* (mampu membedakan dan memilih), dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapat.

Dengan Pengertian di atas, maka kontrak kerja dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu: *Manafi'ul A'yan*, *Manfa'atul Amal*, dan *Manfa'atul Syakhs*. Dan *outsourcing* tergolong dalam kontrak kerja *manfa'atul amal* dan *manfa'atul syakh*, *Manfa'atul Amal* yaitu manfaat yang di dapat seseorang atas kerja/amal seseorang, semisal: Arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya. Dan *manfa'atul syakh* yaitu manfaat yang di dapat seseorang atas pribadi atau diri seseorang (*Manfa'atul Syakhs*), semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya.²² Dari sini maka dapat dilihat bahwa *outsourcing* tergolong dalam kontrak kerja (*ijarah*) *Manfa'atul Amal*, dan *Manfa'atul Syakhs*.

²¹ Imam Abi Yahya Zakaria Al-Anshari, *Fath Al-wahab*, Semarang: Toha Putra, T.th, hlm.246. Dan lihat juga dalam Abi Syuja', *Al-Iqna'*, Semarang: Toha Putra, T. Th, hlm. 70

²² *Manafi'ul A'yan* yaitu manfaat yang di dapat seseorang dari benda. Semisal seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya. *Manfa'atul Amal* yaitu manfaat yang di dapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal: Arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya. Dan *Manfa'atul Syakhs* yaitu manfaat yang di dapat seseorang atas pribadi atau diri seseorang, semisal mengontark kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya. Lihat: *Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya?* pada website www.angelfire.com

Dalam ayat lain juga dapat dilihat bukti bahwa praktek pemborongan pekerjaan yang sekarang tenar disebut dengan *outsourcing* juga pernah terjadi.

Yaitu seperti firman Allah dalam QS. Al-Yusuf: 72)

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Artinya: Penyeru-penyeru itu berkata: kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya.²³

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa pada saat itu sang raja kehilangan pialanya, dan menyuruh kepada masyarakat semuanya untuk mencarinya. Dan bagi siapa saja yang dapat mengembalikan piala raja maka akan diberikan imbalan kepadanya bahan makanan seberat beban unta. Dan dari ayat ini pula dapat diketahui bahwa besarnya upah disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai. Dan hal ini jugalah yang menjadi salah-satu ciri dari perjanjian pemborongan pekerjaan.

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh agar mereka bekerja untuk orang tersebut. Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

"Apakah mereka membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah

²³ Bustami A Gani, M. Hasbi Ash Shiediqi dkk, *Alqur'an dan tafsirnya*, Jilid V, Semarang: CV. Wicaksana, 1993, hlm. 25

meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka mempergunakan sebagian yang lain". (QS. Az-Zukhruf: 32)²⁴

Allah SWT juga berfirman :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

"Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui (anak) kalian, maka berikanlah kepada mereka upah-upahnya". (QS. At-Thalaq: 6)²⁵

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak (*Ajiir*) haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi *fasid* (rusak).

Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang di luar kapasitasnya. Allah SWT berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak akan membebani seseorang , selain dengan kemampuannya ". (QS. Al Baqarah: 286)²⁶

²⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Khairul Bayan, 2005, hlm.

²⁵ *Ibid*

²⁶ *Ibid*

Maka tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar. Karena tenaga tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih ideal. Sehingga pembatasan jam kerja bisa mencakup pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan. Misalnya buruh harian, mingguan atau bulanan.

Disamping itu bentuk pekerjaannya juga harus ditentukan, semisal menggali tanah, menopang atau melunakkan benda, memalu besi, mengemudikan mobil atau bekerja di penambangan. Dengan begitu, pekerjaan tersebut benar-benar telah ditentukan bentuknya, waktunya, upah dan tenaga yang dicurahkan dalam melaksanakannya. Atas dasar inilah, maka ketika syara' memperbolehkan menggunakan pekerja, maka syara' ikut menentukan pekerjaannya, jenis, waktu upah serta tenaganya. Sedangkan upah yang diperoleh oleh seorang pekerja sebagai kompensasi dari kerja yang dia lakukan itu merupakan hak milik (yang halal) dari orang tersebut, sebagai konsekuensi tenaga yang telah dia curahkakan.

Tiap pekerjaan yang halal, maka hukum kontrak kerja bagi pekerjaan tersebut juga halal. Sehingga kontrak kerja tersebut boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan (jasa), perwakilan, dan lain sebagainya. Pekerjaan-pekerjaan di bawah ini termasuk dalam kategori kontrak kerja (*ijarah*): menggali sumber dan pondasi bangunan, mengemudikan mobil dan pesawat, mencetak buku, menerbitkan koran dan majalah dan sejenisnya. Mengontrak suatu pekerjaan, kadang-kadang bisa

dilakukan terhadap jenis pekerjaan tertentu, (misalnya mengontrak tukang gali sumur) atau pekerjaan yang di deskripsikan dalam suatu perjanjian, semisal menyewa arsitek untuk membangun suatu bangunan dengan bentuk tertentu.

Apabila transaksi kerja tersebut dilakukan terhadap pekerjaan tertentu, atau terhadap pekerja tertentu, misalnya Khalid mengontrak Mahmud untuk menjahitkan bajunya, maka hukumnya wajib bagi si Mahmud itu sendiri yang melakukan pekerjaan tersebut, dan secara mutlak posisinya tidak boleh digantikan oleh orang lain. Karena dia telah diangkat, dengan sebuah kesepakatan bersama. Apabila baju yang telah ditentukan untuk dijahit itu hilang, atau rusak, maka dia bertanggung jawab penuh terhadapnya.

Sedangkan, apabila kontrak kerja tersebut terjadi pada zat yang dideskripsikan dalam suatu perjanjian, atau terjadi pada pekerjaan yang telah dideskripsikan untuk melakukan kerja tertentu, maka dalam keadaan seperti ini si pekerja boleh saja mengerjakan pekerjaan itu sendiri atau boleh juga orang lain menggantikan posisinya, apabila dia sakit atau tidak mampu, selama pekerjaannya sesuai dengan deskripsinya.

Menentukan bentuk pekerjaan itu sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan mengerjakannya, agar kadar pengorbanan si pekerja bisa dijelaskan. Misalnya harus seorang insinyur atau seorang kondektur. Apabila seseorang telah menerima suatu pekerjaan, kemudian pekerjaan tersebut dilemparkan kepada orang lain dengan ongkos lebih murah dari sebelumnya lalu sisanya merupakan keuntungan bagi dirinya maka hal semacam itu dibolehkan.

Sedangkan apabila seseorang telah bersepakat dengan orang lain untuk mendatangkan 100 orang pekerja dengan upah tiap orang pekerja adalah 1 dollar, maka apabila si orang tersebut kurang memberikan upah dari 1 dollar terhadap para buruhnya, maka yang demikian diharamkan. Seperti firman Allah dalam ayat di bawah ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ
مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad perjanjian itu. (QS. Almaidah ayat 1)²⁷

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad-akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Pekerjaan menjahit atau mengemudikan mobil ke suatu tempat bisa tanpa disebutkan atau ditentukan waktunya. Tetapi ada yang harus disebutkan waktunya, misalnya kontrak kerja di perusahaan atau pabrik-pabrik tertentu. Maka harus jelas lama kontrak tersebut, apakah dikontrak selama 1 tahun, 1 bulan atau hanya 1 minggu. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Oleh karena itu hendaklah kontrak kerja *outsourcing* juga menjelaskan jenis pekerjaan serta waktu kerjanya dengan jelas.²⁸

²⁷ Departemen Agama RI, QS. Al-Maidah: 1, *op.cit.* hlm.

²⁸ Ghufroon A. Masadi, *Fiqh Mu'amalah Kontekstual*, Jakarta: Rara Grafindo Persada, 2002, hlm. 185

Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

Kompensasi yang berupa honor boleh saja dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Honor tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) atau pun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas, maka tidak akan sah transaksi tersebut. Pendek kata, gaji (honor) haruslah jelas sejas-jelasnya, sehingga bisa menafikan keaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan.

Penentuan upah/gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan/manfaat tenaga seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya, apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seseorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seseorang dan masyarakat.²⁹

²⁹ Rodney Wilson, *Bisnis Menurut Islam*, Terj. J. T. Salim, Jakarta, Intermasa, 1994, hlm. 104-105

Dalam kondisi apapun, selama perkiraan tersebut tetap mengacu pada sarana-sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, maka itu akan mengakibatkan kepemilikan para pekerja tersebut tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, sebagaimana yang dialami oleh pekerja yang terdapat di negara-negara yang terbelakang pemikirannya, seperti negara-negara Islam, ataupun hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer serta sekunder dan tersier mereka, sebagaimana yang dialami pekerja di negara-negara yang sudah maju pemikirannya, seperti Eropa dan Amerika.³⁰ Maka, pekerja yang ada di sana baik yang maju ataupun belum tetap saja sama nasibnya. Kepemilikan para pekerja dibatasi sesuai dengan batas taraf hidup mereka yang paling minim, menurut ukuran komunitas mereka. Padahal tinggi rendahnya masyarakat berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun perkiraan tersebut tetap mengikuti biaya hidup minimum yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut. Inilah yang sering diberlakukan para penganut kapitalis.

Pandangan kapitalis di atas jelas tidak menghargai sama sekali jasa seseorang dan juga profesionalitas pekerja. Hal ini pun bertentangan dengan tingkat kebutuhan manusia yang berbeda-beda yang ingin dipenuhi, akhirnya pekerja itu yang harus mampu menekan tingkat kebutuhan tersebut. Di dalam Islam jelas akan berbeda penanganannya. Profesionalisme kerja sangatlah dihargai oleh Islam. Sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada

³⁰ *Ibid.*

keahlian dan manfaat yang bisa diberikan oleh si pekerja itu dan bukan yang lainnya.

Islam tidak membolehkan, mengontrak seseorang buruh atau pekerja untuk mengerjakan sesuatu yang haram. Atau menyewakan dan memberikan suatu jasa yang juga telah diharamkan oleh syara'. Hal ini misalnya seseorang mengontrak pekerja untuk mengirimkan *heroin* atau *khamr* (minuman keras) kepada seorang pelanggan. Atau mengontrak kerja untuk berternak babi dan menjual bangkai.

Begitu pula tidak diperbolehkan untuk melakukan transaksi *ijarah* dalam masalah *riba*, karena transaksi tersebut merupakan transaksi terhadap jasa yang diharamkan. Begitu pula dengan beberapa pekerjaan haram lainnya, seperti 'Pelacur', atau menjadi pembunuh bayaran, menjadi dukun santet dan sejenisnya. Semua itu telah diharamkan oleh syariat Islam, yang berarti haram pula mempekerjakan seseorang untuk melakukan semua itu.

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, syariat Islam pun telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para majikan untuk memberikan perlindungan bagi si pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut :

1. Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak. Dalam hal ini Rosulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu”.³¹

³¹ Muhammad Ismail Bukhary, *Shahih Al-Bukhary*, Indonesia: Dahlan, t. th. 972

2. Jaminan penghidupan bagi pekerja
3. Menyegerakan gaji / upah

Dalam Islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai.

Dalam hal ini Rosulullah SAW bersabda :

أعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه

"Berikanlah gaji pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah)³²

Begitu pula dalam Islam para majikan dilarang memotong gaji mereka dengan alasan apapun, sebagaimana hadist yang sudah dijelaskan di atas.

4. Menanggung kesejahteraan buruh

Siapakah yang menanggung kesejahteraan para pekerja? Hal ini sering menjadi sumber problema perburuhan. Saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha yaitu mencukupi KHM (kebutuhan hidup minimum) seorang pekerja yang biasanya mencakup kontrakan rumah, kebutuhan akan gula, beras, piring, kemeja, sabun sampai potong rambut dan rekreasi. Negara dalam hal ini seolah-olah lepas tangan sama sekali dari kewajiban di atas. Tindakan seperti ini sudah tentu bertentangan dengan tata cara Islam. Dalam Islam, negaralah yang mengatur dan mengurus kepentingan rakyatnya. Dalam hal ini Rosulullah SAW bersabda:

³² Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulugh Al-Maram Min Adillati Al-Ahkam*, Daar Al-Fiqr, t. th. hlm. 192

كلکم راع و کلکم مسئو عن رعيته

Artinya: "Imam (kepala negara) itu bagaikan pengembala alias pemimpin dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas rakyat yang dia pimpin". (HR.Ahmad.Syaikhan dan Abu Dawud)

Menurut Islam, sektor kesehatan dan pendidikan adalah kebutuhan dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh negara. Sebab kedua sektor tersebut termasuk dalam katagori pemeliharaan kemaslahatan umum. Negaralah yang harus menjamin seluruh fasilitas kesehatan dan pendidikan yang memadai sehingga dapat dinikmati oleh seluruh warga negara, tidak terkecuali para buruh. Dengan demikian tidak akan terjadi lagi tarik ulur antara pengusaha dengan buruhnya mengenai masalah ini. Para buruh bisa bekerja dengan tenang karena kebutuhan primernya telah terpenuhi sambil menunggu upahnya untuk memenuhi kebutuhan pelengkapny. Dan para majikan pun akan senang dengan lancarnya pekerjaan para buruh mereka, yang berarti produksi berjalan baik dan keuntungan tinggal ditanggung. Negara pun akan memperoleh bagian dengan lancarnya roda perekonomian ini, yaitu melalui zakat perniagaan para pengusaha yang memang telah sampai nisobnya. Uang pemasukan negara itu pun akan kembali lagi ke rakyat, karena memang sudah menjadi tanggung jawab negara mencukupi kebutuhan rakyatnya. Sungguh betapa indahnya sistem kehidupan masyarakat seperti ini. Adakah yang lebih baik dari nya?

Jika diamati proses kontrak tenaga kerja dan sistem perlindungan buruh *outsourcing* dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebenarnya tidak berbeda jauh dengan konsep teori kontrak dalam *fiqh*

ijarah. Hanya saja peran PPJ (Peusahaan Penyedia Jasa Pekerja) dalam mekanisme kontrak *outsourcing* mempunyai tanggung jawab segala-galanya terhadap buruh mulai perlindungan kesehatan, dan mengadakan kontrak kerja dengan calon buruh sebelum calon buruh bekerja di perusahaan pengguna jasa pekerja. Dalam hal ini PPJ (perusahaan penyedia Jasa Pekerja harus sudah terlembagakan dan berbadan hukum yang resmi.³³

PPJ mempunyai fungsi sebagai calo/makelar. Calo/makelar dalam perspektif hukum Islam dikenal dengan *samsarah*.³⁴ Pekerjaan makelar/*samsarah* menurut pandangan Islam adalah termasuk akad *ijarah*, yaitu suatu perjanjian memanfaatkan suau barang, misalnya, rumah, atau orang, misalnya jasa pengacara, konsultan dan sebagainya dengan imbalan. Karena pekerjaan makelar itu termasuk *ijarah* maka untuk sahnya pekerjaan makelar ini harus memenuhi beberapa syarat antara lain: adanya persetujuan kedua belah pihak, objek akad bisa diketahui manfaatnya secara nyata dan dapat diserahkan, dan objek akad bukanlah hal-hal yang dilarang oleh Islam. Selain itu Islam juga mengatur ketentuan bahwa seorang makelar harus bersikap jujur, ikhlas, terbuka dan tidak melakukan penipuan, bisnis yang haram dan *syubhat* (yang tidak jelas halal dan haramnya). Dan ia berhak

³³ Kewajiban Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh mengenai perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul diatur dalam pasal 66 ayat 2c, sedangkan ketentuan harus berbadan hukum dijelaskan dalam pasal 66 ayat 2d dan pasal 65 ayat 3. lebih jelasnya lihat Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *op. cit.*, hlm. 32-34

³⁴ Nazar Bakri, *Problematika pelaksanaan Fiqh Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994, hlm. 63-65

menerima imbalan setelah ia memenuhi akadnya, sedangkan pihak yang menggunakan jasa makelar harus segera memberikan imbalannya.³⁵

Sejalan dengan pandangan para fuqaha tersebut apabila kita kembali kepada aturan pokok, maka pekerjaan makelar itu tidak terlarang (mubah) karena tidak ada *nash* yang melarang. Dengan demikian antara pemilik barang dan makelar dapat mengatur suatu syarat tertentu mengenai jumlah keuntungan yang diperoleh oleh pihak makelar. Boleh dalam bentuk persentase (komisi) dari penjualan dan boleh juga mengambil kelebihan dari harga yang tertentu oleh pemilik barang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Hubungan yang terjadi antara pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJ)/Perusahaan *outsourcing* termasuk dalam akad *ijarah*. Karena salah satu pihak atas kuasa orang lain dan adanya imbalan/upah atas jasa pekerja. Sedangkan hubungan antara perusahaan pengguna Jasa Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJ)/Perusahaan *outsourcing* termasuk dalam akad *syirkah*. Karena hubungan antar keduanya adalah hubungan kerjasama saling menguntungkan dan salah satu pihak tidak berada dalam kuasa pihak/perintah dari pihak yang lainnya.

Dari semua penjelasan di atas maka hukum *outsourcing* secara formil sudah sah. Karena pengaturan syarat-syarat sebuah perjanjian sudah terpenuhi meski minim. Meskipun dalam prakteknya *outsourcing* sering disalahgunakan, dan melihat sebab kerelaan dari buruh mau bekerja dengan

³⁵ Ibid.

sistem ini adalah karena ketidak bedayaan buruh yang akhirnya para majikan/perusahaan memperlakukan buruh semau mereka sendiri tanpa memberikan hak-hak yang seharusnya menjadi hak buruh. hal tersebut sudah masuk dalam tataran prakteknya. Sedangkan yang penulis teliti adalah dalam tataran normatifnya.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengkaji, menelaah dan menganalisis hukum ekonomi Islam terhadap pasal 64-66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka penulis menyimpulkan gambaran singkat dari skripsi ini sebagai berikut:

1. Pengaturan terhadap praktek rekrutmen tenaga kerja melalui *outsourcing* masih sangat minim dan tidak ada kejelasan yang pasti. Meskipun sudah diatur dalam pasal 64-66 Undang-undang No. 13 tahun 2003, namun dalam undang-undang ini masih terasa ngambang karena banyak terjadi ketidak sinkronan antara pasal demi pasal. Selain itu pada pasal 64-66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 banyak unsur yang seharusnya dijelaskan tapi tidak dijelaskan. Misalnya; hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, pola penetapan gaji/upah, perlindungan terhadap buruh, serta kurang jelasnya perbedaan antara *core business* dan *non core business*. Padahal keempat elemen penting ini adalah salah satu alasan yang dijadikan alat bagi majikan/pengusaha untuk memperlakukan buruh semau mereka sendiri, sehingga pelaksanaan *outsourcing* sering disalahgunakan dan menjadikan praktek ini hampir sama dengan perbudakan modern yang mengarah kepada "*human trafficking*".

2. Dalam Islam tidak terdapat redaksi yang menyebutkan tentang *outsourcing* secara spesifik. Karena kontrak kerja dalam Islam hanya dijelaskan dalam konteks *ijarah* yang masih terlalu luas cakupannya. Namun, jika yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah pemborongan pekerjaan, maka *outsourcing* sudah diatur dalam Islam. Selain tidak ada *nash* yang melarangnya, praktek pemborongan pekerjaan dalam Islam juga pernah ada seperti yang dijelaskan dalam QS. Yusuf: 72. Akan tetapi pada saat itu lebih dikenal dengan pemborongan pekerjaan dimana upah yang diberikan disesuaikan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan, maka *outsourcing* dalam Islam adalah sah. Dan akad perjanjian dalam *outsourcing* dapat dikategorikan dalam dua hal yakni:

a. *Ijarah*

Perjanjian antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan buruh dan/atau hubungan antara perusahaan penerima jasa pekerja dengan pekerja termasuk dalam akad *ijarah* karena disini terjadi akad sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan dengan imbalan (upah) sebagai ganti atas usaha/pekerjaan pekerja/buruh.

b. *Syirkah*

Sedangkan perjanjian antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan perusahaan penerima jasa *outsourcing* termasuk dalam akad *syirkah*, karena dalam hal ini keduanya sama-sama bekerjasama dan saling memberikan manfaat, dimana pihak satu tidak berada di bawah perintah pihak yang lainnya.

B. Saran

Berdasarkan permasalahan yang penulis bahas dalam skripsi ini, penulis hendak menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya pengaturan yang lebih jelas mengenai: Jenis-jenis pekerjaan yang boleh/tidak boleh dikerjakan oleh pekerja jasa penunjang, batas tanggung jawab hukum perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, hak dan kewajiban para pihak: baik perusahaan pengguna jasa pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja maupun pekerja/buruh, pesangon, kesempatan mendapatkan pelatihan, perlindungan pekerja *outsourcing*
2. Pasal-pasal yang mengatur mengenai *outsourcing* hendaknya dapat ditinjau kembali dengan diajukan ke Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan amandemen, karena jiwa pasal tersebut tidak sesuai dengan pasal 27 ayat 2 UUD 1945.
3. Perusahaan-perusahaan *outsourcing* hendaknya tidak bernaung di bawah perusahaan penerima jasa pekerja, karena hal itu merupakan bentuk rekayasa dari perusahaan penerima jasa pekerja. Dan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja *outsourcing* diwajibkan membayar upah dan jaminan sosial sesuai dengan undang-undang/peraturan yang berlaku.
4. Pekerjaan-pekerjaan pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi hendaknya tidak dimasukkan di dalam pola kerja *outsourcing*.

5. Karyawan perusahaan penerima kegiatan *outsourcing* diperlakukan sebagai karyawan tetap atau kontrak yang memenuhi persyaratan undang-undang sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan.
6. Perusahaan penerima *outsourcing* diwajibkan membayar upah dan jaminan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing* maupun perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* yang melanggar ketentuan undang-undang yang berlaku.
7. Perbedaan antara PKWT dan *outsourcing* di dalam prakteknya harus dibedakan secara jelas agar tidak menimbulkan suatu kebingungan dan anggapan bahwa perusahaan telah melanggar aturan hukum.

C. Penutup

Alhamdulillah wa syukurilah penulis haturkan kehadiran Allah SWT, dan solawat ma'as salam kehadiran baginda Rosul Muhammad SAW dengan selesainya penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Namun sebagai manusia biasa penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif dan inovatif dari pihak manapun sangatlah penulis harapkan.

-DAFTAR PUSTAKA

- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Buruh Independen, Semarang, FSBI
- Arikunto, Suharsini, "*Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*", Jakarta; PT. Rineka Cipta. Cet. Ke-10, 1996
- Al -Habsyi, Husyin, *Kamus Al-Kautsar Lengkap*, Surabaya, Yayasan Pesantren Islam, 1986
- Al-Anshari, Imam Abi Yahya Zakaria, *Fath Al-Wahab*, Juz I, Semarang: Toha Putra, t. th.
- An-Nawawi, Zakariya Yahya Bin Syaraf, *Riyadus Sholihin*, Beirut: Darul Fikr. t. Th.
- Al-Asqalani, Imam Al-Hafidz Ibnu Hajar *Bulugh Al-Maram Min Adillati Al-Ahkam*, Daar Al-Fiqr, t. th
- A-Qazwini, Abi Abdillah Muhammad bin Yazid, *Sunan Inbu Majjah*, Beirut: Dar El Fikr, t. Th. II
- Ash-Shiddieqy, Hasbi *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1986
Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 11, Bandung: Al-Ma'arif, 1987
- Ash Shiediqi, Bustami A Gani, M. Hasbi, dkk, *Alqur'an dan tafsirnya*, Jilid V, Semarang: CV. Wicaksana, 1993
- Asy Asyarbasi, Ahmad, *al-mu'jam al-Iqtisad al-Islami* (Beirut: Dar Alamil Kutub, 1987)
- Bakri, Nazar, *Problematika pelaksanaan Fiqh Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994
- Bisri, Moh. Adib, Terj. *Al Fara'idul Bahiyyah (Risalah Qawa-id Fiqh)*, Kudus: Menara Kudus, t.th.
- Brannen, Julia, "*Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*", Samarinda; Pustaka Pelajar, 2005
- Bukhari, Muhammad Ismail, *Shahih Bukhari*, Indonesia: Dahlan, t. th.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Khairul Bayan, 2005

- Dewi, Gemala, et al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2005
- Djokopranoto, Richardus Eko Indrajit dan Richardus, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2003
- Djumali, *Hukum Perbutuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006
- Effendy, Sofyan, *Hukum Perburuhan Indonesia kumpulan Lengkap Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000
- Faiz, Pan Muhammad, *Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, tulisan ini dapat di akses melalui www.outsourcing.com yang diakses pada tanggal 19 Mei 2007
- Gani, Bustami A, T. M. Hasbi Ash Shiediqi dkk, "*Alqur'an dan tafsirnya*" Jilid V, Semarang; CV. Wicaksana, 1993
- "*Alqur'an dan tafsirnya*" Jilid VII (Semarang, CV. Wicaksana, 1993)
- Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2004
- Harahap, Sofyan Syafri, "*Tips Menulis Skripsi dan Menghadapi Ujian Komprehensif*", Jakarta; Pustaka Quantum, 2001
- Hardianto, B Josie Susilo *Buruh Bukan Komoditas*, hlm. 1-2. Artikel ini bisa diases dalam website www.unisosdem.org atau www.kompas.com
- Haq, Abi Thoyib Muhammad Syamsul, '*Aun Al-Ma'bud Syarah/penjelasan Sunan Abi Dawud Juz IX*, Assalafiyah, T. Th.
- Ibrahim, Zulkarnaen, *Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-hak Pekerja (Dalam Kajian UU No. 13 Tahun 2003)*. *Simbur Cahaya* No. 27 tahun X Januari 2005 ISSN No. 14110-0614
- Imam Malik Ibn Anas, *Al-Muwattha Imam Malik Anas*, terj. Aisha Abdurrahman, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1999
- KEPMENAKERTRANS No. KEP. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Pendirian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. lihat pada website: www.hukumonline.com

- Khotib, *Buruh Outsourcing dalam Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo, Semarang, 2007
- Manulang, Senjun H., "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", Jakarta; Rineka Cipta, 2001
- MD, Machfud, (Tesis: *Politik Hukum di Indonesia*, LP3ES, 2001) tentang karakter produk hukum yang imperatif dipengaruhi oleh konfigurasi politik. Dapat dilihat dalam website: <http://www.ppi-india.org> Jumat, 26 Mei 2006
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004
- Muhajir, Noeng "*Metode Penelitian Kualitatif*", Yogyakarta, Rake
- Ma'arif, Ahmad Syafi'i *Ibnu Kaldun Dalam Pandangan Penulis Barat dan Timur*, Jakarta, Gema Insani Perss, 1996
- Musbikin, Imam, *Qawa'id Al-Fiqhiyah*, Cet. 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. "*Instrumen Penelitian Bidang Sosial*", Yogyakarta : Gajah Mada Press, 1995
- Nedeng, I Wayan, *Lokakarya Dua Hari: Outsourcing Dan PKWT*, PT. Lembangtek, Jakarta, 2003
- Notulensi lokakarya LMF Lanjutan FPBN Wilayah Jawa Tengah di Wisma Samahadi-Gedang Anak pada tanggal 16-17 April 2005
- Perlakuan Terhadap Buruh, Bagaimana Seharusnya?* pada website www.angelfire.com
- Poerwadarminta, S. Wojowasito, W. J. S., *Kamus Lengkap Inggris-Indonesia Indonesia-Inggris Ejaan Yang Disempurnakan*, Jakarta: Hasta, 1991
- Kamus Umum Bahasa Indonesia, Edisi Ke-III, dan diolah kembali oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: Balai Pustaka, 2000
- Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja*, artikel ini dapat diakses pada <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Agustus 2006

- Prodjodikoro, R. Wiryono, *Azaz-azas Hukum Perjanjian*, cet-VII Bandung: Bandung Press, 1973
- Qal'aji, Muhammad Rawas, *Mu'jam Lughat Al-Fuqaha*, Beirut: Darun Nafs, 1985
- Rahman, Hasanudin, *Mengkaji Undang-undang No. 13/2003 dalam Pelaksanaan Outsourcing guna Menciptakan Kemitraan yang saling Mendukung*, makalah disampaikan pada saat loka karya di DPN-APINDO
- Ramelan, "Analisa Buruh Kontrak Dalam Hukum Perdata", *Buletin Marginal*, Semarang; Februari, 2006
- Ruyd, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid Wa Nihayatul Mustashid*, Terj. Imam Ghazali Sa'id dan Achmad Zaidun, *Bidayatul Mujtahid Analisa Fikih Para Mujtahid*, Jakarta: Pustaka Amani, 2007
- Sabiq, Sayyid, *Fiqhus Sunnah* Beirut: Darul-kitab al-Arabi, 1987, cetakan ke-8, vol. III
- Safaria, Anne Friday, *et al.*, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal*, Bandung, Yayasan Akatiga, 2003
- Safiudin Shidik, *Hukum Islam tentang Berbagai Persoalan Kontemporer*, Jakarta: Intimedia, 2004
- Soepomo, Iman, *Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta; Penerbit Djambatan, 1980
- Sopian, Iyan *Tolak Outsourcing*, dalam website; www.bithoks.blogspot.com yang dipublikasikan tanggal 2 April 2008 pada jam 07.19 WIB
- Subekti, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, Cet XVII, Jakarta, Intermasa, 1993
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004
- Suparni, Niniek, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000, hlm. 383-384
- Suryabrata, Sumardi, "Metodologi Penelitian", Jakarta; CV. Rajawali Pers, cet ke-V, 1992
- Suwondo, Chandra *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Jakarta, Elex Media Computindo.
- Syuja', Abi, *Al-Iqna'*, Juz I, Semarang: Toha Putra, t. Th.

- Tambusai, Muzni, “*Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*” Dan tulisan ini dapat anda akses melalui website: www.nakertrans.go.id
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002
- Tim Penulis Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo, *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syari’ah IAIN Walisongo*, 2000
- UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945*, Surabaya, Pustaka Agung Harapan, 2004
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta; Visimedia, 2007
- ‘Ulwan, Abdullah Nashih, *Nizam al-Riqqi fi al-Salam*, Terj. Aunur Rafiq Saleh, “Jawaban Tuntas Masalah Perbudakan”, Jakarta: Al-Ishlahy Shaleh, Cet. 1, 1988
- Uwiyono, A., *UU Ketenagakerjaan UU Kanibalisme*, wawancara dengan A. Uwiyono Guru Besar Tetap bidang Ilmu Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UI) yang diterbitkan dalam website <http://www.hukumonline.com/detail.asp?id=8213&cl=Wawancara> pada hari Senin, 7 Juli 2008
- Wawancara dengan Ramelan selaku Dirjen FSBI (Federasi Serikat Buruh Independen) kota Semarang di kantor FSBI pada tanggal 5 Juni 2008 Jl. Wonodrijo I 297 B Semarang.
- Wilson, Rodney, *Bisnis Menurut Islam*, Terj. J. T. Salim, Jakarta: Intermedia, 1994
- Ya’kub, Hamzah, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arini Milatin Niswah

Tempat/tanggal lahir : Kendal, 11 Januari 1986

Alamat asal : Ds. Sidorejo RT: 04 RW: III No. 150 Kec. Brangsong
Kab. Kendal 51371

Pendidikan :

- SDN 03 Sidorejo, lulus tahun 1998
- SMP N 02 Brangsong, lulus tahun 2001
- SMA N 02 Kendal, lulus tahun 2004
- Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang Angkatan
2004

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 10 Juli 2008

Penulis,

ARINI MILATIN NISWAH
042311068