

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM ISLAM

Darwis Anatami

Dosen Fakultas Hukum, Universitas Samudra, Langsa-Aceh
Jalan Meurandeh, Langsa Lama, Aceh
E-mail: dass2258@yahoo.com

Abstrak: *Legal Protection of Outsourcing Labor in Indonesia Employment Act Number 13/2003 and Islamic Law.* This article compares the concept of outsourcing labor protection of or as stipulated in Employment Act Number 13/2003 to the Islamic law. The goal is to find similarities and differences in both legal systems which can be used as a source in refining the existing legal rules. The analysis used here is descriptive qualitative comparative, describing the issue of labor protection both in the positive law and Islamic law. In Islam, the outsourcing mode of employment is similar to *syirkah 'abdan* and *ijârah*. On account that the outsourcing it self contains two agreements/contracts, first, the contract between the provider of employment and the using company and second between the company providing employment with the workers. The Islamic law shows positive attitudes towards the outsourcing employment relations to the extend that both parties fulfill all the rights and obligations among themselves.

Keywords: legal protection, outsourcing employment, the No. 13/ 2003 Act, employment in Islam law.

Abstrak: *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam.* Artikel ini membandingkan konsep perlindungan tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Tujuannya adalah untuk menemukan persamaan dan perbedaan perlakuan dari kedua sistem hukum yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam menyempurnakan aturan hukum yang telah ada. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif komparatif, yang menguraikan secara jelas dan ringkas terhadap perlindungan tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. *Outsourcing* diqiyaskan ke dalam dua konsep dalam Islam, yaitu *syirkah 'abdan* dan *ijârah*. Karena dalam *outsourcing* sendiri memang terdapat dua perjanjian/akad, yaitu antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan perusahaan penyedia/penyalur jasa tenaga kerja dan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan karyawan/pekerjanya sendiri. Sikap Islam terhadap *outsourcing* (OS) pada prinsipnya menerima sepanjang hak dan kewajiban kedua belah pihak, dalam hal ini buruh dan majikan, dipenuhi secara baik.

Kata Kunci: perlindungan hukum, tenaga kerja *outsourcing*, UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja dalam hukum Islam.

Pendahuluan

Dalam wacana ketenagakerjaan di Indonesia, *outsourcing* menjadi objek pembicaraan yang sangat penting, tidak hanya masalah payung hukum yang belum jelas, tetapi juga masalah hak dan kewajiban serta praktik di lapangan yang dirasa diskriminatif.

Istilah *outsourcing* dewasa ini bukanlah hal yang asing lagi dalam wacana ketenagakerjaan Indonesia. Istilah ini menjadi populer di awal tahun 2004 setelah lahirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terutama mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Walaupun secara lugas istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam undang-undang tersebut, tetapi pemahaman masyarakat terhadapnya semakin jelas. *Outsourcing* dianggap sebagai pokok masalah ketenagakerjaan di negara ini yang melahirkan berbagai ketidakadilan, kesewenang-wenangan dan diskriminasi. Hal ini dibuktikan dengan ramainya perlawanan kaum pekerja yang menuntut adanya uji materi terhadap Pasal 64, 65 dan 66 dari UU No. 13 Tahun 2003.

Istilah *outsourcing* diidentikkan dengan maksud pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, berbunyi "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Sisi lain usaha pemerintah mencari formulasi yang lebih baik dalam tatanan relasi keindustrian terus berlanjut, hingga muncul beberapa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI berkaitan dengan Pasal 64, 65 dan 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu dan yang terakhir No. 19 Tahun 2012 mengatur tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Peraturan ini tidak ditemukan kata *outsourcing*. Nampaknya istilah *outsourcing* menjadi sebuah pemahaman bersama saja di tengah masyarakat Indonesia.

Oleh karena itu, perlu keseragaman terlebih dahulu dalam memahami *outsourcing* demi menemukan kesesuaian antara fikih dan realita di lapangan. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Dasar perjanjian kerja kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dasar hukum praktik *outsourcing* diidentikkan dengan maksud pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, terakhir Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 sebagai pengganti dari Kepmenaker RI No. 101 dan No. 220 Tahun 2004.

Berdasar dari hal tersebut, pengaturan hak-hak pekerja sangat penting dalam kehidupan industry Indonesia yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari Pancasila sebagai falsafah Bangsa Indonesia dan UUD 45 sebagai dasar hukum konstitusi Indonesia. Dicanangkannya hukum sebagai panglima dan sifat hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka dimunculkan aturan tentang ketenagakerjaan, aturan tersebut berupa Undang-Undang Ketenagakerjaan yang meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Peraturan Pemerintah maupun keputusan pemerintah yang berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan.

Salah satu persoalan penting dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia yaitu tentang hak-hak dasar pekerja, dan perlindungan atas keberlangsungan kerja (jaminan kerja). Akan tetapi perkembangan dan fenomena ini muncul semenjak diberlakukannya Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi. Disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Maka mulailah terjadi perubahan hubungan kerja dari permanen (kerja tetap) menjadi kerja kontrak/*outsourcing* yang penerapannya menjamur di kalangan perusahaan Indonesia,

dengan meminjam ketentuan yang tercantum dalam pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Sistem kerja kontrak sebenarnya sudah ada dan mulai berjalan sejak era penjajahan Belanda dengan gaya lama. Masa orde baru bahkan era reformasi dikembangkan menjadi kebijakan baru yang disebut *outsourcing*. Makna *outsourcing* sendiri lebih luas dari pengertian PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), yakni jika PKWT hubungannya antara dua belah pihak, sedangkan *outsourcing* melibatkan pihak ketiga yang disebut penyelenggara jasa kerja.¹ Tujuannya untuk efisiensi biaya produksi perusahaan guna menambah maupun menjaga perolehan keuntungan perusahaan sebesar-besarnya. Sisi lain, pihak para pekerja menjadi khawatir dikarenakan tidak ada jaminan kerja terhadap pekerja kontrak, sehingga sewaktu-waktu pekerja dapat di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), bahkan tanpa adanya pesangon maupun upah penghargaan sebagai hak dasar pekerja.² Hal ini disebabkan adanya peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa uang pesangon hanya diberikan kepada pekerja permanen bukan pekerja kontrak/*outsourcing*. Hal ini tidak jarang mengakibatkan pihak pekerja (yang sadar tentang hak-haknya) melakukan demonstrasi besar-besaran guna menuntut hak-hak dasar mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi masalah yang akan dibahas dan dicarikan jalan pemecahannya yakni: Bagaimana perlindungan hukum terhadap

tenaga kerja *outsourcing* menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan hukum Islam.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis-normatif yaitu penelitian yang pada awalnya dilakukan terhadap data sekunder untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian data primer di lapangan, atau terhadap kenyataan yang ada dalam masyarakat.³ Studi ini bertitik tolak dari paradigma konstruktivisme yaitu paradigma yang berusaha memberi tafsir dengan rinci terhadap *setting* kehidupan keseharian.⁴

Pembahasan Makna Adil

Gambaran *outsourcing* dipahami dalam hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa/mengontrak seorang pekerja lalu menyewakan/mengontrakkan kembali pekerja itu kepada perusahaan lain. Dengan kata lain, manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain dengan akad *ijârah*.⁵ Hal ini sama dengan konsep *ijârah* dalam fikih dan hukumnya boleh atau sah.

Ijârah pada hakikatnya termasuk akad jual-beli. Perbedaannya dengan jual-beli ialah bahwa obyek akad (yang dibeli) dalam akad *ijârah* tidak berupa barang melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari pekerjaan orang/jasa). *‘Iwâdh*

¹ Bandingkan pemaknaan *outsourcing* Marsha Yuliana Soegiono dan Eddy M Susanto, "Penerapan Strategi Alih Daya (*Outsourcing*) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis", *Agora*, Vol. 1, No. 1 (2013); Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), h. 147.

² Bahkan dengan adanya sistem *outsourcing* dianggap mengeksploitasi pekerja. Alasannya karena terjadi kontrak terus menerus dengan gaji minim, usia buruh yang memiliki peluang kerja semakin terbatas, lama kerja buruh di perusahaan semakin terbatas, dan tidak terjadi penciptaan lapangan kerja baru, yang terjadi adalah rotasi kerja. Lihat selengkapnya, Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, (Bandung: Akatiga-FES, 2010), h. 7-121.

³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1981), h. 3.

⁴ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001), h. 9.

⁵ Selengkapnya mengenai konsepsi *ijârah* bisa dilihat dalam artikel Mohammad Atho Mudzhar dan Muhammad Maksun, "Synergy or Conflict of Law? (Comparison Between the Compilation of Rules on Shari'ah Economy (KHES) and the National Shari'ah Board's (DSN) Fatwas)", *al-Adalah*, Vol. 12, No. 4 (2015), h. 681-700; Eka Nuraini Rachmawati & Ab Mumin bin Ab Ghani, "Akad Jual Beli dalam Perspektif Fikih dan Praktiknya di Pasar Modal Indonesia", *al-Adalah*, Vol. 12, No. 3 (2015), h. 785-806; Muhammad Maksun, "Model-model Kontrak dalam Produk Keuangan Syariah", *al-Adalah*, Vol. 12, No. 1 (2015), h. 49-262.

(imbalan) atas manfaat itu disebut *ujrah*, yang menjual disebut *mu'jir/ajîr*, dan yang membeli disebut *musta'jir*.⁶

Dengan mencermati unsur-unsur *ijârah* tersebut, dapat dipastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan pekerja atau antara majikan dan karyawan (أرباب العمل وعماهم) merupakan bagian daripada *ijârah*, majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan/pekerja sebagai *ajîr*. Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, dan tidak ada unsur pemerasan (*adamul istighlâl*). Dalam hal tersebut, tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja tidak tetap, yakni sama-sama sah dan boleh dilakukan sepanjang memenuhi syarat-syarat di atas serta memenuhi rasa keadilan menurut Islam. Demikianlah beberapa prinsip utama yang dipenuhi dalam berbagai macam hubungan muamalah.

Kata adil dalam bahasa Indonesia berasal dari bahasa Arab, yakni *al-'adl* yang artinya sesuatu yang baik, sikap yang tidak memihak, penjagaan hak-hak seseorang dan cara yang tepat dalam mengambil keputusan. Menggambarkan keadilan juga digunakan kata-kata lain (sinonim) seperti *qisth*, *hukm*, dan sebagainya. Sedangkan akar kata *'adl* dalam berbagai bentuk konjugatifnya bisa saja kehilangan kaitannya yang langsung dengan sisi keadilan itu (misalnya *ta'dilu* dalam arti mempersekutukan Tuhan dan

'adl dalam arti tebusan).⁸ Beberapa kata yang memiliki arti sama dengan kata *'adil* dalam Alquran digunakan berulang-ulang. Kata *al-'adl* dalam Alquran dalam berbagai bentuk terulang sebanyak 35 kali. Kata *al-qisth* terulang sebanyak 24 kali. Kata *al-wajnu* terulang sebanyak 8 kali, dan kata *al-wasth* sebanyak 5 kali.⁹

Kata *'adl* adalah bentuk masdar dari kata kerja *'adala-ya' dilu-'adlan-wa 'udulan-wa 'adalatan*. Kata kerja ini bekerja dengan huruf-huruf 'ain, dal, dan lam, makna pokoknya *'al-istiwa* yakni keadaan yang lurus, dan *'al-'iwijâj* yakni keadaan menyimpang.¹⁰ Rangkaian huruf-huruf tersebut mengandung makna bertolak belakang, yakni lurus atau sama dan bengkok atau berbeda. Makna pertama, kata *'adl* berarti "menetapkan hukum dengan benar."¹¹ Adil dalam bahasa Arab biasa disebut *al-'Adl*, merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh manusia dalam rangka menegakkan kebenaran kepada siapapun tanpa kecuali, walaupun akan merugikan diri sendiri. Secara etimologis, *al-'adl* berarti "tidak berat sebelah, tidak memihak, atau menyamakan sesuatu dengan yang lain (*al-musâwah*).

Secara terminologi, adil berarti mempersamakan sesuatu dengan yang lain, baik dari segi nilai, maupun dari segi ukuran, sehingga sesuatu itu menjadi tidak berat sebelah, dan menjadi berbeda antara yang satu dengan yang lain.¹² Dengan adanya

⁶ al-Nawawiy dan Ibn Qudâmah mengemukakan masalah ini di dalam kitab *al-Majmû'*. Lihat selengkapnya dalam Imam Abû Zakariya Muhyiddin bin Syaraf al-Nawawi, dkk, *al-Majmû' Syarah al-Muhadzdzab Li al-Syirâzi*, (Jeddah-Arab Saudi: Maktabah al-Irsyad, t.t.).

⁷ Sedangkan kata *'Adla* dalam kamus Rodhe University diartikan sebagai "rectitude, good morals. An Arabic legal term denoting certain qualities, possession of which is required for public and juridical functions and offices. The possessor of 'adala is called 'adl. A witness in proceeding before a qadl must be an 'adl. In time groups of recognized, irreproachable witnesses, called shahid or 'adl, came to form a brach of legal profession and acted as notaries or scriveners". http://orb.rhodes.edu/Medieval_Terms.html, diakses 6 November 2002. Diakses penulis, 3 Januari 2015.

⁸ Abdurrahman Wahid, *Konsep-Konsep Keadilan*. www.isnet.org/~djoko/Islam/Paramadina/00index, diakses penulis <http://alisafaat.wordpress.com/2008/04/10/pemikiran-keadilan-plato-aristoteles-dan-john-rawls/>, 3 Januari 2015.

⁹ Nurjaeni, *Konsep Keadilan dalam Alquran*, www.duriyat.or.id/artikel/keadilan.htm, diakses penulis <http://alisafaat.wordpress.com/2008/04/10/pemikiran-keadilan-plato-aristoteles-dan-john-rawls/>, 3 Januari 2015.

¹⁰ Ibnu Mandzur, *Lisân al-'Arab*, (Ttp.: Tnp., t.t.), VI, h. 136.

¹¹ 'Ali al-Jurjani, *al-Târîfât*, (Bayrût: Dâr al-Kitab al-'Arabi, 1985), h. 173.

¹² Raghîb al-Isfahani, *Mufradât al-Fadz al-Qur'ân*, (Bayrût: Dâr al-Ma'rifah, 2005), h. 168. Lihat juga al-Thahanawi, *Mu'jam al-Ulâm wa al-Funûm*, (Bayrût: Dâr al-Ma'rifat, 2005), jld. 1, h. 479; Nurcholish Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, dan Kemodernan*, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1992), h. 512.

prinsip keadilan Islam telah memberikan jaminan ruang hidup abadi hingga akhir zaman. Dengan adanya keadilan, menjadikan Islam *shâlihun likulli makân wa zamân*.¹³

Islam Memandang Outsourcing

Mencermati uraian di atas, Islam tidak menutup kajian permasalahan berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan. Islam berpandangan bahwa modal tidak dapat menghasilkan laba tanpa adanya seorang pekerja (buruh). Motivasi seseorang bekerja atau berusaha acapkali berasal dari keyakinan yang dia miliki. Dorongan dari agama bisa membuat seseorang rajin bekerja karena menganggap pekerjaan itu sebagai ibadah. Sejatinya buruh diperlakukan secara manusiawi dengan diberi hak untuk hidup secara layak.

Islam adalah agama *rahmatan lil 'âlamîn*. Tidaak ada secuil pun di muka bumi ini yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga konteks hukum ketenagakerjaan/perburuhan, beberapa teks ayat suci Alquran, hadis maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam, banyak menyinggung masalah ketenagakerjaan/perburuhan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Surat al-Baqarah [2]: 286 misalnya, menjadi pijakan bagi pekerja/buruh untuk mendapat hak beristirahat. Surat al-Taubah [9]: 105 dan surat al-Anfâl [8]: 27 menggariskan kewajiban bagi buruh. Dalam tataran hadis, pernyataan Rasulullah Saw. tentang “bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya”, sudah akrab di kalangan umat Islam. Jadi, buruh maupun pengusaha perlu berpikir dua kali jika ingin mengatakan Islam tidak mengatur masalah hukum ketenagakerjaan/perburuhan.

Islam anti dengan kapitalisme dalam

masalah ketenagakerjaan/perburuhan. Pasalnya dalam ideologi kapitalisme, buruh dipandang tidak lebih dari sekedar “mesin pencetak uang”, dengan keringatnya sebagai ‘bahan bakar’. Namun begitu, tidak serta merta Islam identik dengan sosialisme. Pada hal-hal tertentu, seperti masalah pengupahan, Islam tetap mengenal ‘diskriminasi’ berdasarkan *skill* dan profesionalisme pekerja. Dengan kata lain, tidak ada prinsip ‘sama rasa, sama rata’ untuk masalah upah di dalam Islam.

Secara garis besar, prinsip-prinsip hukum Islam yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan aktifitas bermuamalah menurut Ahmad Azhar Basyir adalah sebagai berikut:

- 1) Pada dasarnya segala bentuk bermuamalah adalah mubah, kecuali yang ditentukan oleh Alquran dan sunah rasul.
- 2) Bermuamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
- 3) Bermuamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan madarat dalam hidup masyarakat.
- 4) Bermuamalah dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindarkan dari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.¹⁴

Negara, menurut Islam, sejatinya berperan laksana wasit yang menjaga aturan main perburuhan, termasuk di dalamnya mengenai kewajiban pengusaha secara suka rela mengembalikan ‘nilai lebih’ kepada pekerjanya. Negara perlu melakukan upaya paksa jika pengusaha tidak menjalankannya secara suka rela.

Sikap Islam terhadap *outsourcing* dapat disimpulkan beberap hal. *Pertama*, pemerintah untuk memenuhi hak-hak kedua belah pihak

¹³ Lihat selengkapnya M. Samson Fajar, “Keadilan dalam Hukum Islam (Tinjauan Multidisipliner dalam Kasus Poligami)”, *al-Adalah*, Vol. 12, No. 1, (2014), h. 33-48. Lihat juga Rudi Nuruddin Ambary, “Perkawinan Poligami yang Berkeadilan”, *al-Adalah*, Vol 11, No. 1 (2013), h. 78-86.

¹⁴ Lihat selengkapnya Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, (Bandung: Citra Aditiya Bakti, 2007).

yaitu buruh dan majikan. Allah berfirman dalam Q.s. al-Mâidah [5]:1, yang berbunyi:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu”.¹⁵

Kedua, dianggap suatu kezaliman apabila majikan tidak mengakhirkkan atau memperlambat pemberian gaji pekerja/buruh padahal majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadis sahih riwayat Bukhâri dan Muslim, nabi menyatakan:

مطل الغني ظلم، وإذا أتبع أحدكم على مليء فليتبع
Orang kaya yang memperlambat bayaran buruhnya adalah zalim.

Dalam hadis lain, nabi bersabda:

أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه
Berikan hak buruh sebelum kering keringatnya.

Ketiga, ancaman keras bagi majikan yang tidak memberikan hak (gaji) pada pekerja/buruhnya. Dalam hadis sahih riwayat Bukhâri, nabi bersabda:

عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعط أجره
Nabi bersabda bahwa Allah berfirman: Ada tiga orang yang aku sangat marah pada hari kiamat: laki-laki yang mempekerjakan buruh tapi tidak memberikan gajinya.

Ayat dan hadis di atas menjadi *guidelins* prinsip dalam Islam seputar hubungan majikan dan buruh (pekerja). Intinya, selagi buruh melakukan pekerjaan dengan benar dan majikan memberikan hak-hak buruh sesuai dengan kesepakatan bersama dan tepat waktu, maka hukumnya diperbolehkan. Adapun format sistem pekerjaan, apakah tradisional, kontrak, atau sub-kontrak

(*outsourcing*) adalah masalah teknis yang dinamis dari waktu ke waktu yang dibolehkan dalam Islam.

Demikian beberapa prinsip utama yang sejatinya dipenuhi dalam berbagai macam hubungan muamalah. Dibolehkan seorang *mustajir* (penyewa) menyewakan kembali barang sewaanannya kepada orang lain, baik dengan *ujrah* (upah) yang sama, lebih besar, maupun lebih kecil daripada *ujrah* pertama, juga sama dengan bolehnya *ajir* yang menerima kontrak untuk melakukan suatu pekerjaan, mengalihkan pekerjaan itu kepada *ajir* lain dengan upah yang sama, lebih besar, atau lebih kecil daripada upah pertama. Pengusaha atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing* tidak ubahnya seorang pemborong yang memiliki banyak karyawan dan mempekerjakan mereka pada proyek perbaikan jalan atau pembangunan rumah milik warga yang lain.

Al-Nawawiy dan Ibn Qudâmah mengemukakan masalah ini di dalam kitab *al-Majmû* yang menyatakan:¹⁶

وَلِلْمُسْتَأْجِرِ أَنْ يُؤْجَرَ الْعَيْنَ الْمُسْتَأْجِرَةَ إِذَا قَبِضَهَا
لِأَنَّ الْإِجَارَةَ كَالْبَيْعِ وَبَيْعُ الْمَبِيعِ يَجُوزُ بَعْدَ الْقَبْضِ
فَكَذَلِكَ إِجَارَةُ الْمُسْتَأْجِرِ، وَيَجُوزُ مِنَ الْمُؤْجِرِ وَغَيْرِهِ
كَمَا يَجُوزُ بَيْعُ الْمَبِيعِ مِنَ الْبَائِعِ وَغَيْرِهِ وَهَلْ يَجُوزُ
قَبْلَ الْقَبْضِ فِيهِ ثَلَاثَةٌ أَوْجُهُ (أَحَدُهَا) لَا يَجُوزُ
كَمَا لَا يَجُوزُ بَيْعُ الْمَبِيعِ قَبْلَ الْقَبْضِ (وَالثَّانِي)
يَجُوزُ لِأَنَّ الْمَعْفُودَ عَلَيْهِ هُوَ الْمَنَافِعُ، وَالْمَنَافِعُ لَا
تَصِيرُ مَقْبُوضَةً بِقَبْضِ الْعَيْنِ، فَلَمْ يُؤْتَرْ فِيهَا قَبْضُ
الْعَيْنِ (وَالثَّلَاثُ) أَنَّهُ يَجُوزُ إِجَارَتُهَا مِنَ الْمُؤْجِرِ
لِأَنَّهَا فِي قَبْضَتِهِ، وَلَا يَجُوزُ مِنْ غَيْرِهِ لِأَنَّهَا لَيْسَتْ
فِي قَبْضَتِهِ، وَيَجُوزُ أَنْ يُؤْجَرَ بِرَأْسِ الْمَالِ وَبِأَقْلٍ
مِنْهُ وَبِأَكْثَرٍ لِأَنَّ بَيْنَنَا أَنْ الْإِجَارَةَ بَيْعٌ وَبَيْعُ الْمَبِيعِ

¹⁵ Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Pentafsir Alquran Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Alquran Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV J-Art, 2004), h. 106.

¹⁶ <http://www.muslimmedianews.com/2013/11/hukudan-konsep-outsourcing-dalam.html> ixzz41cr3jtZg, diakses 5 Juni 2015.

يَجُوزُ بِرَأْسِ الْمَالِ وَيَأْقَلُّ مِنْهُ وَيَأَكْثَرُ مِنْهُ، فَكَذَلِكَ
الِإِجَارَةُ

Hal yang sama juga dikemukakan di dalam *Mausû'ah al-Fiqh al-Islâmiy*:

وَإِنَّمَا يَجُوزُ لِلْمُسْتَأْجِرِ أَنْ يُوجِرَ الْعَيْنَ لِغَيْرِ مُوَجِّرِهَا
إِذَا تَسَلَّمَهَا، نَصَّ عَلَى ذَلِكَ أَحْمَدُ وَهُوَ قَوْلُ سَعِيدِ
بْنِ الْمُسَيَّبِ وَأَصْحَابِ الرَّأْيِ

Jadi, pada dasarnya tidak ada yang dikhawatirkan dari *outsourcing*. Namun jika dalam kenyataan, sistem buruh *outsourcing* sarat dengan pemerasan seperti keharusan buruh yang mengundurkan diri menebus ijasah yang dititipkan sebagai jaminan dengan harga sangat tinggi, di samping pemotongan upah pada bulan pertama sampai 50%, maka fikih Islam dengan tegas mengatakan bahwa *outsourcing* tersebut tidak sah dan tidak boleh dilakukan.

Dalam hukum Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang *outsourcing*. Definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, di mana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji pekerja tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, dapat diqiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijârah*.

Syirkah dapat diartikan dengan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih. Apabila akad *syirkah* tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.¹⁷ Pengertian ini sesuai dengan firman Allah Swt. Q.s. al-Shâd [38]: 24. Ayat tersebut menjelaskan larangan

berserikat dengan cara yang zalim, yaitu menggabungkan kambing yang banyak dengan seekor kambing tapi dengan keuntungan yang sama. Dalam berserikat haruslah dengan cara yang baik dan adil. *Syirkah* sendiri terbagi menjadi 4 macam, yaitu:

1. *Syirkah 'inan*, adalah kerja sama antara dua orang atau lebih dalam permodalan untuk melakukan suatu usaha bersama dan keuntungan dibagi antara sesama mereka.
2. *Syirkah wujûh*, adalah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk membeli sesuatu tanpa modal tetapi hanya modal kepercayaan dan keuntungan dibagi antara sesama mereka.
3. *Syirkah 'abdan*, adalah kerja sama antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja (*'amal*), tanpa kontribusi modal.
4. *Syirkah mufâwadhah* adalah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha bersama baik dengan kontribusi kerja atau uang, sama atau tidak jenis pekerjaannya dengan kerugian ditanggung bersama.

Berdasarkan pembagian tersebut, *outsourcing* dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan termasuk *syirkah 'abdan*.¹⁸ *Syirkah 'abdan* yaitu *syirkah* antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa kontribusi modal yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad *syirkah*. Kontribusi tersebut dapat berupa pikiran atau fisik.

Sistem *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan tenaga kerjanya. Perusahaan pemberi pekerjaan

¹⁷ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), h. 166.

¹⁸ Abi Bakri Syatho, *I'ânah al-Thâlibîn*, (Bayrût: Dâr al-Fikr, 2000), Vol. III, h. 124.

mempunyai lapangan pekerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka perusahaan bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selain konsep *syirkah*, dalam hal ini juga dijelaskan dalam *ijârah*, yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajîr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajîr* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *mustajîr* oleh seorang *ajîr*.¹⁹

Pengertian ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.s. al-Thalaq [65]: 6,²⁰ dan Q.s. al-Qashâs [28]: 26.²¹ Kedua ayat tersebut menjelaskan tentang kebolehan melakukan *ijârah* atau sewa menyewa, dalam hal ini adalah tenaga manusia, yaitu pemberian upah terhadap orang yang menyusukan bayi dan pemilihan tenaga pekerja, dalam hal ini perusahaan penyedia jasa tenaga kerja disebut *mustajîr* (orang yang mengontrak tenaga), dan pekerja / buruh sebagai *ajîr* (orang yang dikontrak tenaganya), perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menyewa tenaga pekerja/buruh untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang disepakatinya dengan perusahaan pemberi pekerjaan, nantinya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang akan menggaji/memberi upah kepada pekerja/buruh.

¹⁹ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, (Bandung: Citra Aditiya Bakti, 2007), h. 191-192.

²⁰ Ayat tersebut artinya, "Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Pentafsir Alquran Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Alquran Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya*, h. 558.

²¹ Arti dari ayat tersebut adalah, "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Pentafsir Alquran Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Alquran Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya*, h. 388.

Penutup

Istilah *outsourcing* secara lugas tidak diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi diidentikkan dengan maksud pasal 64, 65 dan 66 UU itu sendiri. *Outsourcing* diqiyaskan ke dalam dua konsep dalam Islam, yaitu *syirkah 'abdan* dan *ijârah*. Karena dalam *outsourcing* sendiri memang terdapat dua perjanjian/akad, yaitu antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan karyawan/pekerjanya sendiri.

Sikap Islam terhadap *outsourcing* dapat dilihat *spiritnya* pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan yakni firman Allah dalam Q.s al-Mâidah [5]:1. *Kedua*, dianggap suatu kezaliman apabila majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji buruh padahal majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadis sahih riwayat Bukhâri dan Muslim menyatakan bahwa orang kaya yang memperlambat bayaran buruhnya adalah zalim, dan hadis lainnya menyatakan untuk memberikan hak buruh sebelum kering keringatnya.

Kiranya para pemilik perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh *outsourcing* terutama yang beragama Islam, di samping memedomani ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan beserta Peraturan Pelaksananya, disarankan ketentuan yang berlaku dalam Hukum Islam yang menyangkut hak-hak para pekerja juga harus dilaksanakan.

Pustaka Acuan

Ambary, Rudi Nuruddin, "Perkawinan Poligami yang Berkeadilan", *al-Adalah*, Vol 11, No. 1 (2013), h. 78-86.

- Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Citra Aditiya Bakti, 2007.
- Fajar, M. Samson, “Keadilan dalam Hukum Islam (Tinjauan Multidisipliner dalam Kasus Poligami)”, *al-Adalah*, Vol. 12, No. 1 (2014), h. 33-48.
- Haroen, Nasroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Herawati, Rina, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Bandung: Akatiga-FES, 2010.
- Ibnu Mandzur, *Lisân al’Arab*, Jld 6, Ttp.: Dâr al-Hadîst, t.t.
- Isfahani, al-, Raghîb, *Mufradât Alfadz al-Qur’ân*, Bayrât: Dâr al-Ma’rifah, 2005.
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan iklim investasi.
- Jurjani, al-, ‘Alî, *al-Ta’rîfât*, Bayrût: Dâr al-Kitâb al-‘Arabi, 1985.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Madjid, Nurcholish, *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, dan Kemodernan*, Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1992.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007.
- Mudzhar, Mohammad Atho, dan Muhammad Maksun, “Synergy or Conflict of Law? (Comparison Between the Compilation of Rules on Shari’ah Economy (KHES) and the National Shari’ah Board’s (DSN) Fatwas)”, *al-Adalah*, Vol. 12, No. 4 (2015), h. 681-700.
- Maksun, Muhammad, “Model-model Kontrak dalam Produk Keuangan Syariah”, *al-Adalah*, Vol. 12, No. 1 (2015), h. 49-262.
- Nawawi, al-, Imam Abû Zakariya Muhyiddin bin Syarof, dkk, *al-Majmû’ Syarah al-Muhadzdzab Li al-Syirozi*, Jeddah -Arab Saudi: Maktabah al-Irsyâd, t.t.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 tahun 2012 yang mengatur tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- Rachmawati, Eka Nuraini, & Ab Mumin bin Ab Ghani, “Akad Jual Beli dalam Perspektif Fikih dan Praktiknya di Pasar Modal Indonesia”, *al-Adalah*, Vol. 12, No. 3 (2015), h. 785-806.
- Salim, Agus, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1981.
- Soegiono, Marsha Yuliana, dan Eddy M Susanto, “Penerapan Strategi Alih Daya (*Outsourcing*) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis”, *Agora*, Vol. 1, No. 1 (2013).
- Syatho, Abî Bakri, *I’ânah al-Thâlibin*, Vol. III, Bayrût: Dâr al-Fikr, 2000.
- Thahanawi, al-, *Mu’jam al-‘Ulûm wa al-Funûm*, jld 1, Bayrût: Dâr al-Ma’rifat, 2005.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenagakerja.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serika Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri.
- Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/Pentafsir Alquran Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Alquran

Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya*, Bandung: CV J-Art, 2004.

Internet

Abdurrahman Wahid, *Konsep-Konsep Keadilan* www.isnet.org/~djoko/Islam/Paramadina/00index, <http://alisafaat.wordpress.com/2008/04/10/pemikiran-keadilan-plato-aristoteles-dan-john-rawls/>, 3 Januari 2015.

http://orb.rhodes.edu/Medieval_Terms.html, diakses tanggal 6 November 2002. , 3 Januari 2015.

<http://alisafaat.wordpress.com/2008/04/10/pemikiran-keadilan-plato-aristoteles-dan-john-rawls/>, 3 Januari 2015.

<http://www.muslimedianews.com/2013/11/hukum-dan-konsep-outsourcing-dalam.html> ixzz41cr3jtZg, 5 Juni 2015.

Nurjaeni, *Kosep Keadilan dalam al-quran*, www.duriyat.or.id/artikel/keadilan.htm.