

BISNIS JASA PENYALUR TENAGA KERJA PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH

Dede Abdurohman

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email: dede_abd50@yahoo.com

Abstracts

Working is an attached part of life series. In Indonesia, some people try to be employed through labor distributor services, known as outsourcing. Indonesian law confirms that Outsourcing activities are protected by the act No. 13 of 2003 concerning Manpower, Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number: KEP.101/MEN/VI/2004 concerning Procedures for Licensing of Workers/Labor Service Providers. However, workers joining Outsourcing agent considered themselves unprosperous. They then choose demonstration as a way to express their aspiration. The phenomenon of demonstration of labor in Indonesia usually can be seen every year in May. The issue is usually about the minimum wage which is according to them under the welfare standard and another is about outsourcing abolishment. In this article, the author will focus on Outsourcing agent, its system in Indonesia according to Islamic Economic Law's perspective? The author thinks it is important to discuss since the labors do the demonstration every year for the same demands. Based descriptifkwalitatif analysis in Islamic business law, the outsourcing company is halal. Government can up the minimum wage consider the masalah.

Bekerja merupakan bagian tak terpisah dari rangkaian kehidupan. Di Indonesia, beberapa orang memilih mencari pekerjaan melalui agen penyalur tenaga kerja atau yang disebut outsourcing. Hukum di Indonesia menegaskan bahwa kegiatan outsourcing dilindungi oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Namun, buruh yang terjaring dalam lembaga outsourcing menganggap diri mereka belum sejahtera. Karenanya, mereka memilih demonstrasi untuk mengungkapkan aspirasinya. Fenomena demonstrasi para pekerja di Indonesia dapat

disaksikan setiap tahunnya pada bulan Mei. Tuntutan mereka biasanya seputar upah minimum yang menurut mereka di bawah standar kesejahteraan dan penghapusan sistem outsourcing. Dalam artikel ini, penulis fokus pada lembaga outsourcing dan sistemnya di Indonesia menurut perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Berdasarkan analisis deskriptif kualitatif, maka perusahaan outsourcing sah secara hukum dan halal menurut hukum ekonomi syariah. Pemerintah dapat menaikkan upah minimum dengan memperhatikan kemaslabatan.

Keywords: outsourcing; Islamic economic law, wage, worker, employment

Pendahuluan

Dunia kerja di Indonesia sangat kompetitif, bahkan sebagian masyarakat rela menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) salah satu penyebabnya karena kalah dalam persaingan kualitas kerja di dalam negeri.¹ Selain kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) faktor pendidikan dan usia mejadi pemicu banyaknya pengangguran.² Lembaga yang mempekerjakan membatasi dengan usia, mereka percaya dengan usia muda dapat melahirkan ide-ide kreatif yang dapat memajukan lembaganya.

Di sisi lain, lembaga itu sendiri tidak mau tahu dengan urusan SDM karena perlu waktu dan biaya untuk merekrut oleh lembaga itu sendiri. Dengan kata lain rekrutmen karyawan dialihkan kepada lembaga perusahaan lain yang dipercaya sebagai penyalur tenaga kerja. Dengan adanya lembaga penyalur tenaga kerja (*outsourcing*), sedikit memberikan kehidupan bagi masyarakat di Indonesia, namun ada pula yang sama sekali tidak membantu, karena faktor upah.

Tidak hanya tenaga kerja yang dialihkan namun sistem penggajian-pun dialihkan kepada lembaga penyedia tenaga kerja. Kegiatan yang seperti ini ada baiknya jika dianalisis perspektif hukum ekonomi syariah, apakah hal yang demikian diperbolehkan atau tidak? Dalam hal ini akan dibahas tentang lembaga *outsourcing* dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah. Semoga dapat memberikan pencerahan tentang lembaga *outsourcing* dan dampak hukumnya menurut ekonomi syariah.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ialah yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* atau pendekatan perUndang-Undangan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan datanya melalui studi pustaka/literatur. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Tulisan ini mengkaji pengaturan

- 1 M. Ari Sabilah Rahman, "Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)", dalam eJournal Ilmu Hubungan Internasional, 2015, h. 6.
- 2 Faisal R. Dongoran, Khairul Nisa, dkk "Analisis jumlah pengangguran dan ketenagakerjaan Terhadap keberadaan usaha mikro kecil dan menengah Di kota Medan", Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016, h.46.

bisnis jalur tenaga kerja yang terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan dan selanjutnya dianalisis dengan kaidah kemaslahatan dalam hukum ekonomi Islam.

Pembahasan

Jasa Penyaluran Tenaga Kerja (*Outsourcing*)

Dalam hubungan hukum antara pengusaha dan agen perusahaan, pengusaha adalah pemberi kuasa yang wajib membayar upah, sedangkan agen perusahaan adalah penerima kuasa yang wajib menjalankan keagenan. Keagenan yaitu menjalankan perintah dan mewakili pengusaha dalam hubungan dengan pihak ketiga sesuai dengan kekuasaan yang diberikan. Agen perusahaan adalah perusahaan yang berdiri sendiri, bukan bagian dari perusahaan pemberi kuasa.³ Lembaga penyedia tenaga kerja merupakan salah satu agen perusahaan atau biasa dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Outsourcing adalah mewakilkan suatu kegiatan atau pendelegasian operasi dan manajemen harian kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui jasa *outsourcing* ini, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.⁴

Menurut Maurice Greaver *outsourcing* adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.⁵ Agen perusahaan melakukan kegiatan berdasarkan permintaan pengusaha/lembaga yang telah menjalin kerjasama dengan agen perusahaan itu sendiri, dalam hal ini yakni dibidang tenaga kerja. Kegiatan ini diperbolehkan berdasarkan pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 64 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁶

Dijelaskan juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 17 ayat 1 dan 2 yang berbunyi:

(1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang

3 Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010), h. 37.

4 Chandra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia* (Jakarta: Elex Media Computindo, 2003), h. 3.

5 Ifida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dibapus* (Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012), h. 17.

6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.⁷

Perusahaan *Outsourcing* secara hukum dilindungi berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia,⁸ hanya saja terbatas dalam pekerjaan yang sifatnya penunjang bukan untuk pekerjaan pokok dari penerima kerja. Mengenai kegiatan alih daya dalam suatu pekerjaan maka kegiatan yang dialihdayakan pada perusahaan lain memiliki dua macam jenis yaitu

Outsourcing Pekerjaan. *Outsourcing* pekerjaan ini yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan⁹. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* yakni perusahaan yang memiliki pekerjaan memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerdara, yang berbunyi: Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Outsourcing Pekerja. Pada *outsourcing*/alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing*/alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan/*security*, dan *cleaning service, customer service*.¹⁰ Dengan demikian, untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.¹¹

7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 9 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

8 Lis Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia", Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015, h.115.

9 Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9 No. 1 Januari 2009, h. 13.

10 Desi Natalia Mebang, "Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda", eJournal Administrasi Publik, 2015, h. 81.

11 Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006), h. 15

Regulasi Kegiatan *Outsourcing*

Setiap lembaga yang mempekerjakan orang perorangan bagi keduanya (lembaga dan pekerja) legal secara kelembagaan dan harus cakap hukum.¹² Bagi perusahaan selain legal kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut diperbolehkan secara hukum. Seperti halnya kegiatan bidang perbankan ada UU tentang perbankan. Bagi perusahaan yang menjalankan kegiatannya sebagai jasa penyedia tenaga kerja maka harus ada payung hukumnya, agar kegiatan tersebut sah secara hukum dan dapat dipertanggung jawabkan dimata hukum.

Kegiatan *outsourcing* atau alih daya pekerjaan memang tidak disebutkan secara jelas, namun ada peluang untuk melaksanakan kegiatan tersebut, hal ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pasal 64 sampai pasal 66. Tidak hanya dalam Undang-Undang, kegiatan alih daya dimuat dalam KUH Perdata pasal 1601. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Turun pada peraturan yang di bawah setelah Undang-Undang yakni ada dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 65 dan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Refleksi *Outsourcing* dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak yang mengkritik sistem *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak

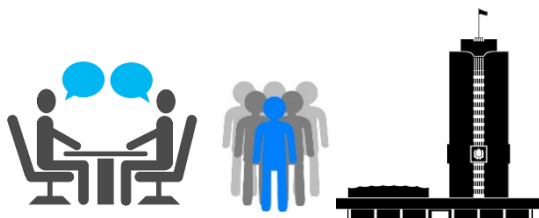
12 Shofia Fatmawati Saifullah, dkk. "Kebijakan Hukum Pidana Dalam Upaya Perlindungan Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Perusahaan", Diponegoro Law Journal Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016, h. 57.

negatif dari sistem *outsourcing* ini.¹³ Syarat yang harus dipenuhi yaitu sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 65-66, Pasal 2KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Pasal 3 KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Ilustrasi kinerja *outsourcing* sebagai berikut: A diangkat sebagai karyawan di perusahaan X. Antara A dan perusahaan X dibuat perjanjian kerja yang isinya menyatakan bahwa A bersedia untuk ditempatkan di perusahaan Y. Setelah perjanjian antara A dan perusahaan X disepakati, perusahaan X akan membuat perjanjian dengan perusahaan Y yang isinya bahwa Perusahaan X akan mempekerjakan karyawan di perusahaan Y. Terhadap penempatan tersebut, perusahaan Y membayar sejumlah dana kepada perusahaan X.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa terdapat dua perjanjian yakni (1) Perjanjian kerja A dengan perusahaan X dan (2) Perjanjian penempatan A, antara perusahaan X dan perusahaan Y. Status A tetap sebagai karyawan dari perusahaan X. Oleh karenanya tanggung jawab atas hak-hak A berada pada perusahaan X.¹⁴

Gambar 1: Perjanjian kerja *Outsourcing*



Perjanjian kerja yang umum digunakan untuk tenaga kerja alih daya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Contoh kegiatan *outsourcing* yang terjadi dilapangan sebagaimana yang telah diteliti oleh Marsha Yuliana Soegianto dan Eddy M. Sutanto, di UD Puyuh Plastik sebagai perusahaan Y dan PT Karya Gemilang sebagai perusahaan X.

UD. Puyuh Plastik menggunakan PKWT di dalam perjanjian kerjanya, namun hanya berlaku untuk tenaga kerja di bagian produksi sebagai operator mesin yang berasal dari PT. Karya Gemilang Abadi. Kontrak untuk tenaga kerja alih daya di UD. Puyuh Plastik diperpanjang setiap 3 bulan sekali. Menurut konsultan di PT. Karya Gemilang Abadi, kontrak dilakukan tiap 3 bulan sekali paling banyak

13 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 218.

14 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, h.217.

dua kali. Setelah itu biasanya mereka memiliki afiliasi korporat, yaitu kerjasama dengan perusahaan lain yang masih di bawah satu manajemen untuk menangani kontrak di UD. Puyuh Plastik. Sehingga kemudian kontrak tenaga kerja tersebut kembali menjadi hitungan awal. Hal ini dikarenakan ada aturan berdasarkan pasal 59 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, kontrak dalam PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Lamanya kontrak paling lama hanya boleh dilakukan selama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003).

Ditegaskan juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 100/Men/VI/2004 Tahun 2004 (Kepmenakertrans 100/2004) tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 3 ayat (2) bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Sehingga bila dihitung secara keseluruhan masa PKWT beserta perpanjangan dan pembaharuan yang dimungkinkan maksimal adalah 5 (lima) tahun

Tenaga kerja di UD. Puyuh Plastik yang berasal dari PT. Karya Gemilang Abadi menggunakan perjanjian kerja dengan PKWT. Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 58 ayat (1) *PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.*

UD. Puyuh Plastik tidak memberlakukan masa percobaan kepada tenaga kerja alih daya di perusahaannya, melainkan memberlakukan masa training selama 3 bulan sebelum terjadi penandatanganan kontrak. Selama berada dalam masa training, tenaga kerja tersebut tetap mendapat hak berupa upah sesuai Upah Minimum Kota (UMK) dan juga uang lembur. Namun, status tenaga kerja tersebut masih belum menjadi PKWTT di PT. Karya Gemilang.

Perubahan status tenaga kerja menjadi PKWTT di PT. Karya Gemilang terjadi ketika masa training di UD. Puyuh Plastik telah selesai dan kemudian UD. Puyuh Plastik memutuskan untuk mengontrak tenaga kerja tersebut. Setelah perjanjian kerja ditandatangani maka tenaga kerja tersebut berstatus PKWT di UD. Puyuh Plastik dan PKWTT di PT. Karya Gemilang.¹⁵

Kegiatan *outsourcing* sebagaimana diatas yang telah dijelaskan alur kinerja dari lembaga penyalur tenaga kerja. Bila dilihat dari sisi hukum ekonomi syariah, maka harus ada beberapa asas yang dimuat didalamnya. Asas yang ada dalam Hukum Ekonomi Syariah yaitu, asas sukarela, amanah, kehati-hatian (*ikhhtiyati*), tidak

15 Marsha Yuliana Soegianto dan Eddy M. Sutanto, "Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis", (Surabaya: Universitas Kristen Petra, 2013), dalam Jurnal Agora Vol. 1, No. 1, 2013, h.39.

berubah (*luzum*), kesetaraan (*taswiyah*), transparansi, kemampuan, kemudahan (*taisir*), itikad baik, sebab yang halal.¹⁶

Dalam kamus besar bahasa Indonesia hukum adalah 1) peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat; 2) Undang-Undang, peraturan, dsb untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat; 3) patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa tertentu; dan 4) keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (di pengadilan) atau vonis.¹⁷ Sedangkan hukum dalam terminologi ulama ushul fikih adalah.

“Khitab (firman) Allah yang berhubungan dengan perbuatan para mukallaf (orang yang telah baligh dan berakal) baik titah itu mengandung tuntutan (suruhan atau larangan) atau pilihan (menerangkan tentang kebolehan) atau behubungan dengan yang lebih luas dari perbuatan mukallaf dalam bentuk penetapan.”¹⁸

Ekonomi Syariah adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan, kelompok orang, badan usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum dalam rangka memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip Syariah.¹⁹ Prinsip syariah yaitu sesuai dengan hukum Islam yakni Al-Qur’an, Sunnah, Ijma/kesepakatan para ulama²⁰ dalam konteks Indonesia yaitu Fatwa Majelis Ulama Indonesia. Asas yang tadi disebutkan tentu tidak bertentangan dengan hukum Islam, karena asas merupakan bagian dari representatif dari hukum Islam. Jika kegiatan *outsourcing* memenuhi dari asas dalam hukum ekonomi syariah, maka kegiatan *outsourcing* diperbolehkan.

Dalam menyikapi *outsourcing* dari sisi hukum ekonomi syariah harus melihat dari dua sisi yaitu manfaat dan mafsadat. Dari sisi manfaat kegiatan *outsourcing* ini tentu membantu dalam mendapatkan pekerjaan, terlebih bagi mereka yang telah lama menantikan pekerjaan. Dalam Islam bekerja (mencari nafkah) minimal untuk diri sendiri sangat diharuskan sehingga akan menghilangkan ketergantungan pada orang lain yang sifatnya meminta. Sehingga dengan mendapatkan pekerjaan seseorang akan merasakan ketenangan dan kemandirian dalam hidup, hanya saja jika niatnya untuk beribadah maka akan melahirkan sebuah kemanfaatan.

Dalam Islam keharusan bekerja terdapat dalam al-Qur’an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

16 Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Mahkamah Agung, 2008, h. 12.

17 Artikel Marzuki, Dosen Pkn Dan Hukum FIS UNY, Bab II “Tinjauan Umum tentang Hukum Islam”, h. 7

18 Abdul Hayy Abdul ‘Al, *Pengantar Ushul Fikih* (Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2014), h. 25.

19 Mardani, *Hukum Ekonomi Syariah Di Indonesia*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), h. 1

20 Arifana Nur Khoлиq, “Relevansi Qiyas Dalam Istinbath Hukum Kontemporer”, *Isti’dal: Jurnal Studi Hukum Islam*, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2014, h. 143.

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²¹

Bekerja adalah sebuah keharusan dan *outsourcing* adalah sebuah pilihan²², Allah menciptakan bumi seisinya tidak lain yaitu untuk manusia agar mudah dijelajahi dan digali apa yang ada didalamnya untuk kesejahteraan ummat di muka bumi. Selama dalam kegiatan *outsourcing* adalah hal yang halal maka tidak ada sebuah keharusan untuk menghapuskan kegiatan tersebut.

Adanya *outsourcing* karena lembaga penyedia kerja mengalami peningkatan dalam kinerja perusahaannya, sehingga tidak dimungkinkan untuk menyeleksi oleh perusahaan itu sendiri karena faktor waktu, biaya, dan lain sebagainya,²³ jika ada yang lebih efisien melalui alih daya/*outsourcing* kenapa tidak? Menurut penulis lembaga *outsourcing* tentu sudah memiliki kerjasama terlebih dahulu sebelum merekrut/mendapatkan karyawan baru. Hal ini menandakan bahwa kejelasan antar perusahaan sudah ada, sehingga disitu terdapat *asas luzum* (pasti). *Asas luzum* yaitu setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan diperhitungkan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau maisir. Dengan adanya *asas luzum* selain memberikan kepada perusahaan *outsourcing*, juga memberikan kepastian kepada calon karyawan, bahwa jenis pekerjaan yang akan dikerjakan sudah jelas dan penempatan kerja sudah ada. Sehingga jasa *Outsourcing* tidak harus mencari akan ditempatkan dimana, namun tinggal menempatkan dibagian yang sesuai dengan permintaan Undang-Undang dan perusahaan penyedia kerja.

Dalam proses rekrutmen calon karyawan ditentukan terlebih dahulu—akan ditempatkan di lembaga apa, di wilayah mana, dengan gaji berapa—sehingga calon karyawan dapat memutuskan apakah sesuai dengan yang dibutuhkan atau tidak. Proses ini merupakan bagian dari *asas transparansi* dan sukarela. *Asas transparansi yaitu akad yang dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka.*

21 Tafsir Quraish Sihab; Katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, “Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbangannya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu. Di akses dalam <http://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-105#tafsir-quraish-shihab> tanggal 02 mei 2017, pukul 21:28 WIB.

22 Asep Ahmad Saefuloh, *Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahannya*, dalam Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 2, No. 1, Juni 2011, h. 9.

23 Salamah Wahyuni, M.S Idrus, Jumilah Zain, dkk, *Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*, dalam <https://core.ac.uk/download/pdf/12345693.pdf>.

Asas sukarela yakni akad yang dilakukan atas kehendak para pihak sehingga terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain. Calon karyawan mendapatkan kepastian kerja di lembaga yang telah ditentukan. Hal ini tidak hanya asas transparansi dan sukarela namun menurut penulis termasuk di dalamnya asas itikad baik dari perusahaan outsourcing yaitu asas yang dilakukan dalam rangka menegakan kemaslahatan memberikan sebuah jalan pekerjaan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya.

Perusahaan outsourcing memiliki kewajiban untuk memberikan gaji kepada karyawan dan karyawan wajib melaksanakan amanah dalam bekerja atas nama perusahaan outsourcing. Dengan demikian, kedua belah pihak sama-sama memiliki hak dan kewajiban, hanya saja hak dan kewajiban para pihak bereda dalam sisi obyeknya. Ketika karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan permintaan/kesepakatan yang ditetapkan oleh yang bersangkutan atau perusahaan penyedia kerja, maka perusahaan outsourcing akan memiliki nilai yang baik dimata perusahaan penyedia kerja dan akan berdampak terhadap kelangsungan kerja bagi karyawan dan perusahaan outsourcing. Hal ini berlaku asas kesetaraan (taswiyah) yaitu para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang, dan asas saling menguntungkan (asas yang dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak).

Menempatkan seseorang dalam bekerja pada perusahaan lain tentu haruslah hati-hati dalam memilih, karena menyangkut nama baik perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari asas ikhtiyati/kehati-hatian. Dengan adanya perusahaan outsourcing memudahkan bagi seseorang dalam mendapatkan pekerjaan, hanya saja outsourcing jangan dijadikan sebagai prioritas tapi jalan pintas, karena dalam outsourcing terdapat mafsadat didalamnya. Ketika seseorang mengambil jalan pintas maka harus siap terhadap resiko yang akan diterimanya.

Resiko yang akan dihadapi oleh karyawan ketika menjadi karyawan dalam perusahaan outsourcing yaitu tidak adanya kelanjutan untuk pekerjaan dalam jangka panjang. Karena outsourcing tidak mengenal perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) melainkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).²⁴ Sehingga karyawan harus betul-betul mempersiapkan segala resiko yang akan dihadapi pasca kontrak selesai paling lama 3 tahun dengan perusahaan outsourcing. Sesuai dengan

24 Adi Mujiyanto, Doni Mujiyanto, dkk, *Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Atau Outsourcing Dalam Perjanjian Kerjasama Antara PT. Export Leaf Indonesia Dengan Koperasi Lamina Berdasarkan Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, dalam Jurnal Serambi Hukum Vol. 08 No. 02 Agustus 2014-Januari 2015. <https://media.neliti.com/media/publications/23083-ID-pelaksanaan-pemborongan-pekerjaan-atau-outsourcing-dalam-perjanjian-kerjasama-an.pdf>.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 Pasal 59.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu (1) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; (2) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

oleh karenanya selama bekerja atas nama perusahaan *outsourcing* harus dimanfaatkan sebaik mungkin karena pihak penyedia kerja bisa mengkontrak menjadi PKWTT (karyawan tetap) ketika karyawan tersebut bekerja dengan baik menjalankan amanah. Sehingga kemadharatan akan hilang tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri.

Selain resiko pasca kontrak berakhir dengan perusahaan *outsourcing* terdapat resiko lainnya yakni upah/gaji yang tidak akan sama dengan karyawan non *outsourcing*, sebagian gaji karyawan masuk pada perusahaan *outsourcing*. Hal ini terjadi karena perusahaan *outsourcing* telah menempatkan karyawan bekerja pada lembaga yang telah terjalin kerjasama sehingga terdapat hak atas jasa tersebut pada karyawan *outsourcing*. Hak *outsourcing* tersebut dalam bentuk potongan gaji yang didapat oleh karyawan *outsourcing*. Jika dalam ekonomi syariah aktifitas ini bisa menggunakan akad *Ijarah/jasa*. Dari sisi manusia ucapan terimakasih memang diperlukan namun berbeda halnya dengan perusahaan *outsourcing* jasa tersebut diberikan setiap bulan selama karyawan yang bersangkutan bekerja atas nama perusahaan *outsourcing*.

Kesepakatan yang terjadi sebelum karyawan bekerja atas nama *outsourcing* tentu ada akad yang telah disepakati, dan kesepakatan itu bagian dari representatif dari keridhoan/kerelaan dari kedua belah pihak, dari sisi akad secara syariah tidak ada masalah. Oleh karena posisi karyawan sebagai seseorang yang lebih membutuhkan dibandingkan dengan perusahaan *outsourcing* sehingga yang berhak menentukan sepakat tidaknya adalah karyawan itu sendiri. Karyawan mendapatkan upah/jasa atas kinerjanya yang diberikan tiap bulannya sehingga tidak ada yang diuntungkan hanya satu pihak. Hadits nabi menjelaskan sebagai berikut:

Diriwayatkan dari 'Abdurrahman ibn Zaid ibn Aslam dari ayahnya dari 'Abdullah ibn 'Amr berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah itu sebelum kering keringatnya (HR. Ibnu Majjah).

Dalam konteks sekarang yakni memberikan upah sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Karena akan lebih memudahkan dalam menghitung. Gaji yang didapat oleh karyawan *outsourcing* memang tidak dijelaskan secara transparan

total keseluruhan sebelum dipotong oleh perusahaan *outsourcing*. Namun gaji yang telah disepakati, maka itulah yang harus dibayarkan, karena memberikan upah atas kerja merupakan bagian dari kewajiban, dan wajib memberikan upah sesuai dengan upah yang layak untuk menjalani kehidupan saat itu dan masa depan. Dengan memberikan upah/gaji yang patut/layak bagi karyawan *outsourcing* maka demonstrasi tidak akan terjadi di Indonesia. Karena sudah tercukupi dengan gaji yang didapat. Adanya demonstrasi menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* belum mendapatkan upah yang layak sesuai tingkat kehidupan di tiap kota masing-masing.

Melihat dari kedua sisi baik itu maslahat dan mafsadat, ada baiknya bila disandingkan dengan suatu kaidah yang berbunyi:

Apabila dua hal yang mafsadat bertentangan maka perbatikanlah yang mudharatnya lebih besar dengan melaksanakan yang madharatnya lebih kecil.

Kaidah di atas sering disingkat dengan:

Melaksanakan yang lebih ringan madharatnya di antara dua madharat.

Kaidah ini menegaskan tentang pilihan terbaik di antara yang buruk.²⁵ Mafsadat yang ada dalam *outsourcing* yaitu tidak adanya informasi dan terlalu besar atas potongan gaji yang diterima oleh karyawan, sehingga akan mengakibatkan kurangnya dalam memenuhi hidup. Tidak adanya kejelasan atas berlangsungnya kerja dalam jangka waktu yang lama, namun jika tidak bsekerja melalui *outsourcing* maka akan ada banyak pengangguran. Oleh karenanya tugas negara akan lebih ringan bila masyarakat bekerja sekalipun dalam keterbatasan dari sisi upah.

Simpulan

Bisnis jasa penyaluran tenaga kerja sebagian kalangan memang menginginkan untuk dihapuskan karena merugikan pekerja dari sisi tenaga, waktu, dan upah. Akan tetapi lepas dari itu semua, tentu masyarakat memiliki pekerjaan sekalipun dalam keterbatasan. Masyarakat yang bekerja dibawah perusahaan *outsourcing* mereka mendapatkan hak yang sama dengan pekerja lainnya di luar perusahaan *outsourcing* yakni dari sisi fasilitas seperti kesehatan, dan tunjangan lainnya. Dengan adanya pekerja yang bekerja atas nama perusahaan *outsourcing* di lembaga lain, maka perusahaan *outsourcing* memiliki kewajiban untuk memberikan upah, bukan kewajiban perusahaan penerima pekerja *outsourcing*. Sehingga apa yang didapat oleh perusahaan *outsourcing* sah secara hukum dan halal menurut hukum ekonomi syariah.

25 A. Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam Dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis* (Jakarta: Kencana, 2007), h. 168.

Demonstrasi buruh besar-besaran menunjukkan kurangnya upah yang didapat oleh pekerja, pemerintah tidak ada kewajiban untuk menaikkan upah kerja jika beban pemerintah semakin besar dengan dinaikannya upah kerja. Sehingga akan menimbulkan resiko/kerugian di sisi yang lain, pekerja diuntungkan sementara pemerintah dirugikan sehingga harus menaikkan harga dari beberapa sektor untuk mengganti atas naiknya upah kerja. Akan tetapi pemerintah harus menaikkan upah kerja bilamana tidak akan menimbulkan resiko/kerugian yang lain. Karena menghilangkan madharat tidak boleh dihilangkan jika menimbulkan madharat yang lain.

Daftar Pustaka

- A. Djazuli. *Kaidah-Kaidah Fikih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah Yang Praktis*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Abdul Hayy, Abdul 'Al. *Pengantar Ushul Fikih*. Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2014
- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010.
- Adrian, Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Chandra, Suwondo. *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo, 2003.
- Iftida, Yasar. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihilangkan*. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012.
- Mardani. *Hukum Ekonomi Syariah Di Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Suhardi. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006.
- Peraturan PerUndang-Undangan**
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 9 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Mahkamah Agung, 2008.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain.

Artikel

Adi Mujianto. Doni Mujianto, dkk, "Pelaksanaan Pemborongan Pekerjaan Atau Outsourcing Dalam Perjanjian Kerjasama Antara PT. Export Leaf Indonesia Dengan Koperasi Lamina Berdasarkan Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Serambi Hukum Vol. 08 No. 02 Agustus 2014 Januari 2015.

Arifana Nur Kholiq. "Relevansi Qiyas Dalam Istimbath Hukum Kontemporer". Isti'dal, Jurnal Studi Hukum Islam, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2014.

Asep Ahmad Saefuloh. "Kebijakan Outsourcing di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan", Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik, Vol. 2, No. 1, Juni 2011.

Desi Natalia Mebang. "Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda" eJournal Administrasi Publik, 2015.

Faisal R. Dongoran. Khairul Nisa, dkk. "Analisis Jumlah Pengangguran dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Medan". dalam Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016.

Lis Julianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia". Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1 Maret 2015.

M. Ari Sabilah Rahman, "Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)", eJournal Ilmu Hubungan Internasional, 2015.

Marsha Yuliana, dkk. "Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing) di UD. Puyuh Plastik Ditinjau Dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis". Jurnal

Agora Vol. 1, No. 1, 2013.

Marzuki. "Artikel Bab II Tinjauan Umum tentang Hukum Islam". Universitas Negeri Yogyakarta. t.th

Salamah Wahyuni, M.S Idrus, Jumilah Zain, dkk, "Outsourcing Sumberdaya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan".

Shofia Fatmawati Saifullah, dkk. "Kebijakan Hukum Pidana Dalam Upaya Perlindungan Terhadap Anak Yang Dipekerjakan Sebagai Buruh Perusahaan". Diponegoro Law Journal Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016.

Siti Kunarti. "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9 No. 1 Januari 2009.