



**SISTEM OUTSOURCING DALAM HUKUM PERDATA  
DAN KONSEP IJARAH**

**SKRIPSI**

*Dijjukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.),  
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

**Oleh:**

**FATIMAH PULUNGAN  
NIM. 132400058  
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**



**SISTEM *OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA  
DAN KONSEP *IJARAH***

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Dalam Bidang Hukum Ekonomi Syariah*

Oleh:

**FATIMAH PULUNGAN  
NIM. 132400050  
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

Pembimbing I

Dr. H. Samper Mulia Harahap, M.Ag  
NIP. 19720313 200312 1 002

Pembimbing II

Ahmatdijar, M.Ag  
NIP. 19680202 200003 1

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibolang 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022  
Website: <http://www.iain-padangsidimpuan.ac.id> - email: [fasih.141@iainpsid.ac.id](mailto:fasih.141@iainpsid.ac.id)

Hal : Skripsi  
a.n. Fatimah Pulungan

Padangsidimpuan, Juli 2018  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu  
Hukum IAIN Padangsidimpuan  
Di  
Padangsidimpuan

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Fatimah Pulungan** yang berjudul **Sistem Outsourcing dalam Hukum Perdata dan Konsep Ijarah**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H.) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari bapak/ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

PEMBIMBING I

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M. Ag.  
NIP. 19720313 200312 1 002

PEMBIMBING II

Ahmatnizar, M. Ag.  
NIP. 19680202 200003 1 005

### SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimah Pulungan  
Nim : 132400050  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Sistem *Outsourcing* dalam Hukum Perdata dan Konsep *Ijarah*

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi yang saya serahkan inibadalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, Juli 2018  
Saya yang menyatakan,



FATIMAH PULUNGAN  
NIM. 132400050

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fatimah Pulungan  
NIM : 13 240 0050  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"SISTEM *OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA DITINJAU DARI KONSEP *IJARAH*"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan  
Pada tanggal : 2018  
Yang menyatakan,



FATIMAH PULUNGAN  
NIM. 13 240 0050



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang Padangsidempuan, 22733  
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022  
Website: <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> - email: [faah.IAINpsp@gmail.com](mailto:faah.IAINpsp@gmail.com)

**DEWAN PENGUJI  
UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

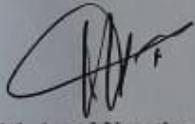
NAMA : FATIMAH PULUNGAN  
NIM : 132400050  
JUDUL SKRIPSI : SISTEM *OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA DAN  
KONSEP *IJARAH*

Ketua

  
Dr. Mhd. Arsad Nasution, M.Ag  
NIP. 19730311 200112 1 004

Sekretaris

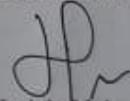
  
Drs. H. Dame siregar, M.A  
NIP. 196309071991031003

  
Dr. Mhd. Arsad Nasution, M.Ag  
NIP. 19730311 200112 1 004

Anggota:

  
Drs. H. Dame siregar, M.A  
NIP. 196309071991031003

  
Ahmatnizar, M.Ag  
NIP. 19680202 200003 1 005

  
Hasiyah, M.Ag  
NIP. 19780323 200801 2 016

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan  
Hari/Tanggal : Senin, 16 juli 2018  
Pukul : 09.00 WIB s/d Selesai  
Hasil/Nilai : 72, 37 (B)  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3, 34  
Predikat : Cukup Baik/Baik/Amat Baik/Cumlaude.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

website: <http://syariah.iain-padangsidempuan.ac.id> - e-mail: [fasihIAIN@gmail.com](mailto:fasihIAIN@gmail.com)

**PENGESAHAN**

Nomor: 1054/In.14/D.Ac/PP.00.9/07/2018

**Judul Skripsi : SISTEM *OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA  
DAN KONSEP *IJARAH***

**Ditulis Oleh : Fatimah Pulungan**  
**NIM : 132400050**

Telah Dapat Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas  
dan Syarat-Syarat Dalam Memperoleh Gelar  
**Sarjana Hukum (S.H)**

Padangsidempuan, 16 Juli 2018

Dekan,

**Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag**  
**NIP.19731128 200112 1 001**



## PKATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, madinatul'ilmi, pencerah dunia dari kegelapan, berserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul "**Sistem Outsourcing Dalam Hukum Perdata Dari Konsep Ijarah**". ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Hukum (S.H) dalam Hukum Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidempuan serta Bapak Dr. Mhd. Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar Nasution M.A., Wakil Rektor Bidang

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan
3. Bapak Musa Aripin, SHI, M.SI., Selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Insitut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag sebagai pembimbing I dan Ahmatnihar, M.Ag sebagai pembimbing II yang telah menyempatkan waktu untuk menelaah dari bab perbab dalam pembuatan skripsi ini serta membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Johan Alamsyah, SH, M. H selaku dosen Penasehat Akademik.
6. Bapak Ahmatnihar, M.Ag selaku penasehat akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
7. Bapak Yusri Fahmi, M.A., kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Syariah khususnya yang telah membekali ilmu kepada penyusun serta segenap karyawan Fakultas Syariah yang telah banyak membantu selama penyusun menjalani studi di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum.
9. Teristimewa keluarga tercinta (Alm ayahanda Muhammad Amansyah Pulungan, serta ibunda tersayang Derhana Daulay yang telah menyayangi, mengasihi sejak kecil,

memberikan do'a, motivasi yang berarti dan memberikan dukungan moral maupun material dalam setiap langkah hidup penulis demi kesukseksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN padangsidempuan. Semoga Allah nantinya memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengobanan yang telah mereka curahkan.

10. Kakanda Emy Ilyani Pulungan S.Pd., Abanganda Bahron Jamil Pulungan S.Pd. yang selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.
11. Para Keluarga Penulis Kak Wennieh , Adinda Sania Amalia Harahap yang tinggal buat sementara waktu dengan keluarga selama proses perkuliahan penyusunan skripsi ini.
12. Para Sahabatku Ela Pratiwi, Purnama Sari, Nadirah Nissyah, Nadla Lisa Safitri, Nisa Hulhusna siregar, Longgsari Hasibuan, Idam harahap, Hermantohar harahap, Irfan Hasibuan serta teman-teman angkatan 2013 HES-2 dan Adek-adek Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum yang lain tidak dapat disebutkan peneliti satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam proses perkuliahan penyusunan skripsi ini.
13. Sahabat-Sahabat Asal Domisili peneliti Hani Rambe, Salasetia ningrum, Ira Irianto Dalimunthe, Izmi Lubis, Fadila Balqis, Cintia Rizki, Ipeh Saripeh, aldila, kewwet dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan do'a dalam pembuatan skripsi ini.
14. Terimakasih atas bantuan dan kerja sama semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan bahkan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis

mengharapkan kritik dan saran dari segenap pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya kepada Allah penulis berserah diri atas segala usaha dan do'a dalam penyusunan skripsi ini. Semoga tulisan ini memberi manfaat kepada kita semua.

Padangsidempuan, Juli 2018

Peneliti

**FATIMAH PULUNGAN**

**NIM. 13 240 0050**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman penulisan kata-kata bahasa arab dalam skripsi ini berpedoman pada transliterasi Arab-Latin hasil keputusan Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 1987 Nomor: 0543 b/ U/ 1987, sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa arab dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dan sekaligus dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	sa'	S	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di atas)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa arab seperti vokal bahasa arab bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
—◌َ	fatah	a	a
—◌ِ	kasrah	i	i
—◌ُ	dammah	u	u

2. Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ...	fatah dan ya	ai	a dan i
◌ُ...	fatah dan wau	au	a dan u

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta marbutah hidup  
Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.
2. Ta marbutah mati  
Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan (h).

## 4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syadda tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

## 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyyah  
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah.  
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti syamsiyyah maupun qamariyyah. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

#### **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan opostrof. Namu itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, dilambangkan, karena dalam tulisan bahasa Arab berupa alif.

#### **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata baik fiil, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri atau permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh katan sandang maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap berhubungan dengan awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

#### **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

*Dikutip dari: Hasil Keputusan Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tahun 1987 Nomor: 0543 b/ U/ 1987*



## ABSTRAK

Nama : Fatimah Pulungan

NIM : 13 240 0050

Judul : Sistem *Outsourcing* dalam Hukum Perdata dan Konsep *Ijarah*

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah adanya gambaran ketenagakerjaan pada sistem *outsourcing* di perusahaan dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja, dan perjanjian masa kerja berbeda dengan ketenagakerjaan pada *ijarah* secara konsep. Penelitian ini mengkaji Sistem *Outsourcing* dalam perusahaan ditinjau dari kompilasi hukum ekonomi syariah. Dalam perusahaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem *outsourcing* dalam hukum perdata pada perusahaan dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja dan perjanjian masa kerja? dan bagaimana sistem *ijarah* ketenagakerjaan dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja dan perjanjian masa kerja?.

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan pendekatan deskriptif-analisis. Data penelitian ini diperoleh dari bahan hukum primer yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi. Adapun analisis data dengan menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif yakni dengan telah teks.

Adapun hasil penelitian ini adalah sistem *outsourcing* dalam hukum perdata pada perusahaan dalam hal upah telah diatur dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang berupa uang dan *rill*. Adapun perlindungan tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan beberapa hal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal yang bersifat ekonomis, sosial dan teknis. Perjanjian masa kerja adalah telah disebutkan bahwa perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Sistem *ijarah* ketenagakerjaan dalam hal upah adalah konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) ditemukan dalam surat At-Thalaq ayat 6 menerangkan bahwa upah dapat berbentuk uang, barang yang berharga, atau manfaat. Perlindungan tenaga kerja konsep *ijarah* yaitu yang melakukan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang objek *ijarah*. Perjanjian masa kerja memberikan aturan yang jelas menyangkut perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak, jaminan kehidupan bagi para pekerja, dan menyegerakan membayar upah.

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>PERNYATAAN MENULIS SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>BERITA ACARA SIDANG MUNAQASYAH</b>	
<b>PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b>	
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b>	
<b>DAFTAR ISI</b>	

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	11
F. Metode Penelitian .....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	11
2. Sumber Data .....	12
3. Teknik Pengumpulan Data .....	13
4. Analisa Data.....	14
G. Penelitian Terdahulu .....	14
H. Sistematika Pembahasan.....	16

### **BAB II *OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA**

A. Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	17
B. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i> di Indonesia .....	19
C. Peranan <i>Outsourcing</i> .....	20
D. Sejarah <i>Outsourcing</i> .....	21
E. Peraturan <i>Outsourcing</i> (Alih Daya).....	23
F. Perjanjian dalam <i>Outsourcing</i> .....	26
G. Hubungan secara Hukum antara Karyawan <i>Outsourcing</i> (Alih Daya) dengan Perusahaan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i> .....	34

<b>BAB III GAMBARAN <i>IJARAH</i> DALAM ISLAM, FIQIH MUAMALAH DAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH</b>	
A. <i>Ijarah</i> dalam Islam.....	31
B. <i>Ijarah</i> Dalam Fiqih Muamalah .....	33
C. <i>Ijarah</i> Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah .....	38
<b>BAB IV SISTEM <i>OUTSOURCING</i> DALAM HUKUM PERDATA DAN SISTEM <i>IJARAH</i> KETENAGAKERJAAN</b>	
A. Sistem <i>Outsourcing</i> dalam Hukum Perdata pada Perusahaan dalam Hal Upah, Perlindungan Tenaga Kerja, dan Perjanjian Masa Kerja.....	41
1. Sistem Upah <i>Outsourcing</i> .....	43
2. Perlindungan Tenaga Kerja.....	46
3. Perjanjian Masa Kerja dalam Pasal 156.....	50
B. Sistem <i>Ijarah</i> Ketenagakerjaan dalam Hal Upah, Perlindungan Tenaga Kerja dan Perjanjian Masa Kerja .....	54
1. Konsep Upah dalam <i>Ijarah</i> .....	54
2. <i>Ijarah</i> dalam Perlindungan Tenaga Kerja.....	56
3. Aturan <i>Ijarah</i> dalam Perjanjian Masa Kerja .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktifitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Sehingga iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).<sup>1</sup>

Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan system *outsourcing*. *Outsourcing* terdiri atas dua suku kata, yakni *out* dan *sourcing*. “*Out*” berarti keluar.<sup>2</sup> sedangkan *outsourcing* artinya mengalihkan kerja, keputusan dan tanggung jawab pihak lain. Dalam bahasa Inggris *outsourcing* disebut dengan *contracting out* yang artinya operasi atau pemindahan pekerjaan. Pemborongan pekerjaan (*Outsourcing*) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau

---

<sup>1</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika 2009), hal.217

<sup>2</sup> Johan M. Echols dan Hassan Shdily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia , 1997), hal. 409.

perusahaan penyedia jasa/pekerja atau buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan tertulis.<sup>3</sup>

Sedangkan dalam bahasa Indonesia, kata *outsourcing* lebih sering diartikan dengan kata alih daya, yakni pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Dalam literatur ditemukan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya Libertus Jehani (2008), mengatakan bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta, kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.<sup>4</sup>

Candra Soewondo mengatakan *outsourcing* adalah pendelegasian operasional dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau penyedia jasa.<sup>5</sup> Greaffer mengatakandalam buku Proses bisnis *outsourcing* adalah tindakan mengalihkan atau menyerahkan aktifitas-aktifitas internal yang terjadi

---

<sup>3</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Suatu Pengantar (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), hal.147.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal.147-148.

<sup>5</sup> Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elok Media Kompetinso, 2003), hal. 2.

berulang kali dan hak-hak pembuatan keputusan yang dimiliki suatu perusahaan kepada jasa *out side providers*, sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kontrak.<sup>6</sup>

Dari beberapa pengertian diatas *outsourcing* merupakan penyerahan aktivitas perusahaan kepada pihak luar atau penyedia jasa yang tercantum dalam perjanjian kontrak. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 64 ini memberikan peluang kepada Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia dapat memanfaatkan lembaga *outsourcing* untuk merekrut tenaga kerja *outsourcing*. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi *outsourcing* (Alih Daya) menjadi dua bagian yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.<sup>7</sup>

1. *Outsourcing*/ alih daya pekerjaan (business process)

Pada *outsourcing*/alih daya jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing*/alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan

---

<sup>6</sup> Richardus Eko Indrajit dan Djokropranato, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta : PT. Grasindo. 2003), hal. 3

<sup>7</sup>Lihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja.<sup>8</sup>

## 2. *Outsourcing*/alih daya pekerja (personel)

Pada *outsourcing* ini tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. *Outsourcing*/alih daya jenis ini biasanya dilakukan tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, cleaning service.<sup>9</sup>

Dalam sistem *outsourcing* penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen yang tertulis dan disusun oleh manajemen perusahaan. Sehingga pelaksanaannya, tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan di perusahaan pengguna jasa secara aturan kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan dimana tenaga kerja ditempatkan. Dalam hal ini perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak bertanggung jawab terhadap kondisi buruh yang bekerja di perusahaannya.<sup>10</sup>

Sistem *outsourcing* sangat menguntungkan bagi perusahaan karena terlepas dari berbagai kewajiban yang harus dipenuhi jika dibandingkan dengan menggunakan tenaga buruh tetap. Bagi buruh, sistem *outsourcing* senantiasa

---

<sup>8</sup>Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, (Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006), hal. 1

<sup>10</sup>Gindo N, "Praktek Outsourcing Semakin Menggila", Artikel diakses pada 16 oktober 2009 dari <http://kpsmedan.org/index.php?option=com.10> www.wordpress.com

mengancam keamanan kerja (*job security*) karena dengan hubungan kerjanya berakhir saat perusahaan tidak memerlukan tenaganya. Posisi tawarnya dihadapan pengusaha sangat rendah, karena kesepakatan kerjanya bersifat sementara. Untuk memulai atau memperpanjang kontrak, buruh terlebih dahulu menerima persyaratan pengusaha yang tidak menguntungkan.<sup>11</sup>

Hak yang diterima para pekerja *outsourcing* di perusahaan tempat mereka bekerja tidak setara seperti yang diterima para pekerja tetap di perusahaan tersebut. Padahal dalam bekerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap.<sup>12</sup> Para pekerja *outsourcing* selalu kalah ketika menghadapi perselisihan dengan perusahaan pengguna jasa. Sehingga kebijakan dalam memahami hak pekerja *outsourcing* tampaknya belum terpenuhi. Terutama dalam kaitannya dengan upah adalah harga sebagai pembayaran pada pekerja atas pelayanannya memproduksi barang. Upah adalah jumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seseorang majikan dengan seorang pekerja karena telah diberikan bentuk berupa jasa.

Pekerja/buruh *outsourcing* di beberapa perusahaan yang menggunakan sistem kerja *outsourcing* tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan upah minimum sesuai tempat perusahaan tersebut, tidak adanya program jaminan sosial tenaga kerja, dan minimnya tunjangan hari raya bagi pekerja/buruh *outsourcing* dan tidak diterapkannya perlindungan kerja/jaminan kerja.

---

<sup>11</sup>Zanikhan, "Praktek Outsourcing Semakin dan Perlindungan Hak-hak Kerja ", Artikel diakses pada 16 oktober 2009 dari <http://zanikhan.multiply.com/profile>

<sup>12</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hal. 3-4.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah, masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro yang seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja atau buruh yang sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 1 menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan.<sup>13</sup> Akan tetapi, pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Guna memujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Tetapi bagi buruh, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan. Hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya hubungan kerja terputus. Pengusaha dalam menentukan upah tidak boleh diskriminasi antara pekerja laki-

---

<sup>13</sup>Undang-undang Ketenagakerjaan, hal. 47.

laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>14</sup> Upah tidak dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja yang tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan ini berlaku untuk semua golongan pekerja, kecuali pekerja yang berangkutan tidak melakukan pekerjaan disebabkan oleh sakit, melangsungkan pernikahan, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, dan lain-lain.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerjaan antara lain disebutkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal Ayat 3, yakni : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja, upah menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayarannya upah, denda dan potongan upah, upah untuk pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan. peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undang, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>15</sup>

Dalam hukum Islam, persoalan Ketenagakerjaan dibicarakan pada *ijarah* pada fiqih maupun Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES). *Ijarah* adalah

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hal.46

<sup>15</sup>Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 145

sewa-menyewa atau pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang maupun jasa. *Ijarah* hakikatnya termasuk akad jual beli. Perbedaannya dengan jual beli biasa ialah bahwa obyek akad (dibeli) *ijarah* tidak berupa uang melainkan barang yang manfaat, maupun orang (pekerjaan/jasa). *Iwad* (imbalan) atau disebut *ujroh*, yang menjual disebut *mujirajir*, dan yang membeli disebut *mustajir*.<sup>16</sup> *Mujir* adalah orang yang mengupahkan atau menyewakan. *Musta' jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dengan syarat keduanya baligh, berakal, berakal, cakap dan saling meridhai. Ada beberapa unsur-unsur *ijarah* dapat dipastikan kerjasama antara perusahaan dan buruh merupakan bagian dari pada *ijarah*. Majikan sebagai *musta' jir* sedangkan karyawan/buruh sebagai *ajir*.<sup>17</sup>

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) *ijarah* adalah sewa-menyewa. Akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang/jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>18</sup> Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) pada Pasal 274 No 3 tentang objek *ijarah* yang berbunyi "setiap benda yang dapat dijadikan jual-beli dapat dijadikan obyek *ijarah*". Dalam Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap benda yang berpenghasilan dalam hal harus membutuhkan objek yang dapat menjalankan benda yang menghasilkan uang dapat. dijadikan objek per-*ijarahan*. Objek sewa berupa manfaat barang

---

<sup>16</sup>Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 149-150

<sup>17</sup> Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hal. 125

<sup>18</sup> Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.27

disebut sewa-menyewa sedangkan objek sewa berupa tenaga kerja disebut upah mengupah.<sup>19</sup>

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah *ijarah* berupa tenaga kerja telah di atur baik berupa sistem upah, perlindungan tenaga kerja, dan perjanjian masa kerja. Pasal 263 Ayat 2 tentang jasa penyewaan dapat dibayar tanpa uang muka, pembayaran didahulukan, pembayaran setelah obyek *ijarah* selesai digunakan, atau diutang berdasarkan kesepakatan. Pasal 276 *ijarah* berakhir dengan waktu *ijarah* yang ditetapkan dalam akad. Perjanjian kerja/jaminan kerja terdiri :

- a) Pemeliharaan obyek *ijarah* (Pasal 268).
- b) Kerusakan obyek *ijarah* karena kelalaian pihak penyewa (Pasal 269 ayat 1).
- c) Jika obyek *ijarah* rusak selama masa akad karena kelalaian, wajib menggantinya (Pasal 269 ayat 2).
- d) Jika dalam akad *ijarah* tidak ditetapkan mengenai pihak yang bertanggung jawab atau kerusakan *ijarah* (Pasal 269 ayat 3).<sup>20</sup>

Gambaran Ketenagakerjaan pada sistem *outsourcing* di perusahaan dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja, dan perjanjian masa kerja berbeda dengan Ketenagakerjaan pada *ijarah*. Perbedaan dimaksud menarik dikaji untuk menjadi bahan kajian bagi pembuat kebijakan dalam hal ketenagakerjaan Untuk itu, peneliti mengangkat persoalan ini menjadi kajian penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul " Sistem *Outsourcing* Dalam Hukum Perdata dan Konsep *Ijarah*".

---

<sup>19</sup>Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal. 278

<sup>20</sup> Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 72

## **B. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini mengkaji Sistem *Outsourcing* dalam perusahaan ditinjau dari kompilasi hukum ekonomi syariah. Dalam perusahaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga membahas yang terdiri dari beberapa bab yaitu pengertian *outsourcing*, dasar hukum *outsourcing* di Indonesia, peranan *outsourcing*, sejarah *outsourcing*, peraturan *outsourcing* (Alih daya), perjanjian dalam *outsourcing*, hubungan secara hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, *ijarah* dalam Islam, *ijarah* dalam kompilasi hukum ekonomi syariah, dan lain-lain. Supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi masalah yang diteliti dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja dan perjanjian masa kerja pada kewajiban-kewajiban *outsourcing*.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Sistem *Outsourcing* dalam hukum perdata dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja dan perjanjian masa kerja?
2. Bagaimana Sistem *Ijarah* Ketenagakerjaan dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja dan perjanjian masa kerja?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui tentang sistem *outsourcing* hukum perdata pada perusahaan dalam hal upah, perlindungan tenaga kerja dan perjanjian masa kerja.
2. Untuk mengetahui sistem *ijarah* ketenagakerjaan dalam hal upah, perlindungan ketenagakerjaan dan perjanjian masa kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dikategorikan dalam hal yaitu secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan menambah wawasan ilmiah dalam khazanah keilmuan dalam hal hukum ekonomi syariah. Secara Praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum ekonomi syariah yaitu:

1. Sebagai penelitian lanjutan, bagi mahasiswa yang memiliki konsentrasi yang sama dalam hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum ekonomi syariah.
2. Sebagai masukan bagi para pekerja dalam memahami posisinya dan kapasitas *outsourcing* di berbagai perusahaan di Indonesia.
3. Sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana di bidang ekonomi syariah.

#### **F. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian memiliki peranan penting dalam menggapai suatu maksud tujuan, termasuk dalam sebuah penelitian dengan metode suatu penelitian

yang dilakukan akan lebih sistematis dan membantu dalam mencapai maksud tersebut. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan dengan pendekatan deskriptif-analisis. Oleh karena itu, titik berat penelitian ini bertujuan pada penelitian kepustakaan yang akan lebih banyak dikaji dan diteliti.<sup>21</sup>

Penelitian ini juga termasuk dalam jenis penelitian normatif atau penelitian doktrinal. Penelitian normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan yang dihadapi. Penelitian doktrinal yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan.<sup>22</sup>

Dalam penelitian kepustakaan ini, berbagai hal difokuskan pada norma-norma yang ada dalam Fiqih Islam, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), aturan-aturan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta buku-buku yang ada kaitannya dengan Ketenagakerjaan. Bahan-bahan hukum yang dikumpulkan kemudian dibaca dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran tentang masalah yang dikaji akan menggambarkan analisis komparasi. Analisis komparasi yang dimaksud untuk mengetahui sisi dari perbedaan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Fiqih dalam Islam, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah pada bab *ijarah*.

## 2. Sumber Data

---

<sup>21</sup> Soerdjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Ull Press, 1986), hal. 52.

<sup>22</sup> Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 41

Bahan atau data yang digunakan dalam penulisan skripsi penulis berupa data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang bersumber dari peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum dan data yang bersumber pada bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku-buku ilmiah dan tulisan-tulisan hukum.<sup>23</sup>

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

- b. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat pada hukum. Bahan yang digunakan penulis ialah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Fiqih dalam Islam dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah serta buku berkaitan dengan *ijarah*.
- c. Bahan hukum sekunder merupakan bahan yang tidak mengikat dan menjelaskan bahan-bahan hukum primer yang merupakan hasil pendapat atau pikiran para ahli. Bahan sekunder yang digunakan adalah doktrin-doktrin yang ada dalam buku, undang-undang, jurnal-jurnal hukum dan bahan yang berasal dari situs internet.
- d. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan yang ada dalam bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan yang digunakan kamus hukum, Kamus Bahasa Indonesia dan Ensiklopedia.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik mengumpulkan data penelitian ini dengan menggunakan studi dokumen yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen berupa buku, jurnal,

---

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal. 43

hasil penelitian, artikel yang memuat hal yang berkaitan dengan masalah penelitian. Setelah data tersebut terkumpul peneliti kemudian melakukan telaah teks untuk mencari jawaban dari permasalahan penelitian dari data-data yang telah dikumpulkan. Telaah teks dilakukan dengan memahami dan menafsirkan teks-teks yang berkaitan dengan konsep dalam penelitian ini.

#### **4. Analisa Data**

Pada penelitian hukum normatif, pengolahan data merupakan suatu kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Data yang diperoleh dalam penelitian ditelaah berdasarkan teori-teori yang menjadi landasan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Fiqih dalam Islam dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Peneliti memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian, sehingga penelitian bersifat analisis deskriptif.<sup>24</sup>

Data penelitian ini menggunakan analisis secara deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan dan peristiwa konkret yang menjadi objek penelitian, kemudian dianalisa secara interpretative. Menggunakan teori maupun hukum positif yang telah dituangkan, kemudian secara induktif ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang ada.

---

<sup>24</sup> Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 190

## G. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil telusuran terkait dengan sistem *outsourcing* ditemukan hasil penelti, diantaranya yakni :

1. Ignatus Budiariwibawa, dengan judul skripsi "Motivasi Kerja Karyawan *Outsourching* ditinjau dari Persepsi Terhadap Pengembangan Karir".<sup>25</sup> Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan *outsourcing*. Persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai kerja dengan sistem *outsourcing* Perbedaannya adalah skripsi dari Ignatus Budiariwibawa ini meneliti mengenai motivasi kerja karyawan *outsourcing* ditinjau dari persepsi terhadap pengembangan karir, Sedangkan penelitian ini membahas mengenai sistem *outsourcing* dalam perdata dan konsep *ijarah*.
2. Hidayatul Ma' rifah, dengan judul skripsi "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh *Outsourching* PT. GKS yang dipekerjakan di PT. NCA Kabupaten Gresik".<sup>26</sup> Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan perlindungan atas hak pekerja/buruh *outsourcing* PT. GKS yang dipekerjakan di PT. NCA dalam perjanjian ini melanggar ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persamaannya adalah sama-sama membahas mengenai perlindungan pekerja

---

<sup>25</sup> Ignatus Budiariwibawa, "Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Ditinjau dari Persepsi Terhadap Pengembangan Karir" (Univ. Katolik Soegijapranata, 2009), dalam [http://eprints.unika.ac.id/ignatis\\_budiariwibawa.pdf](http://eprints.unika.ac.id/ignatis_budiariwibawa.pdf) diakses 24 Pebruari 2015

<sup>26</sup> Hidayatul Ma'rifah, "Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh Outsourcing PT.GKS yang Dipekerjakan di PT. NCA Kabupaten Gresik", (UNESA), Skripsi dalam <http://ejournal.unesa.ac.id> diakses 24 Pebruari 2015

*outsourcing*. Perbedaannya adalah hukum pekerja Hidayatul Ma'rifah meneliti mengenai perlindungan hukum pekerja *outsourcing* PT. GKS yang dipekerjakan di PT. NCA Kabupaten Gresik. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai sistem *outsourcing* dalam perdata dan konsep *ijarah*.

## H. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian ini tersistematis dengan baik dan benar, maka perlu dibuat sistematika pembahasan. Untuk itu, skripsi ini disusun menjadi lima bab pembahasan sebagai berikut:

Bab Pertama, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua, memuat gambaran umum tentang *outsourcing* dalam perusahaan yang terdiri dari pengertian *outsourcing*, dasar hukum *outsourcing* di Indonesia, peranan *outsourcing*, sejarah *outsourcing*, peraturan *outsourcing*, perjanjian dalam *outsourcing*, hubungan secara hukum *outsourcing* dengan perusahaan.

Bab Ketiga memuat pembahasan tentang *ijarah* dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah yang terdiri dari pengertian *ijarah*, *ijarah* dalam Islam, *ijarah* dalam Kompilasi hukum Ekonomi Syariah.

Bab Keempat memuat analisa bagaimana sistem *outsourcing* dalam hukum perdata, Fiqih Islam dan KHES.

Bab Kelima penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

## **BAB II**

### ***OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA**

#### **A. Pengertian *Outsourcing***

*Outsourcing* adalah penyerahan aktifitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia.<sup>1</sup> *Outsourcing* adalah pendeglegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), melalui pendeglegasian maka pengelolaan ini tidak dilakukan oleh perusahaan melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.<sup>2</sup>

*Outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja atau buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi pekerja melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia pekerja atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja atau pekerja.<sup>3</sup>

Menurut Pasal 1060b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian

---

<sup>1</sup> Richardus Eko Indrajit dan Djokropranato, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2006), hal. 35.

<sup>2</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publising. 2006), hal. 2

<sup>3</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007), hal. 72-73.

dimana pemborong mengingatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, yang memborongkan suatu harga yang ditentukan.<sup>4</sup>

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pengertian *outsourcing* tidak diatur namun pengertian *outsourcing* ditemukan dalam Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Berdasarkan ketentuan di atas, maka *outsourcing* dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusaha lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain tersebut atau penyediaan jasa pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Kelompok yang pertama menitik beratkan pada produk kebendaan, sedangkan yang kedua lebih pada orang-perorangan yang jasanya dibutuhkan.

Pengaturan *outsourcing* untuk produk kebendaan, misalnya pembuatan kancing baju, perusahaan garmen, kunci-kunci mesin pada perusahaan otomotif dan lain lain. Jauh lebih sederhana bila dibandingkan dengan *outsourcing* jasa orang-perorangan yang oleh perusahaan pengarah/penyedia tenaga kerja ditempatkan pada perusahaan lain. Pada *outsourcing* produk perjanjian kerja sama cukup dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan dengan perusahaan yang lainnya dengan menyebutkan syarat-syarat objek, harga, waktu dan lain-lain sesuai

---

<sup>4</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, (t.t.p: Permata Press, 2010). hal. 366-367.

dengan kesepakatan. Sedangkan pelaksanaan *outsourcing* jasa perorangan, dalam memperkerjakan pekerja, penandatanganan kontrak kerja akan dilakukan antara perusahaan yang merekrut/melatih tenaga kerja dengan perusahaan yang menampung penempatan tenaga kerja antara pekerja yang menerima dan melatih pekerja. Dengan demikian, hubungan kerja antara majikan dan pekerja yang hanya tercipta antara pekerja dengan perusahaan tempat kerja melakukan pekerjaannya.

Pengupahan dalam segala hal dan hak-hak pekerja lainnya akan dibayarkan dan diterima melalui perusahaan perekrut tenaga kerja awal. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah memberikan batasan penggunaan tenaga kerja melalui *outsourcing*, yaitu hanya terhadap bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama suatu perusahaan.<sup>5</sup>

## **B. Dasar Hukum *Outsourcing* di Indonesia**

*Outsourcing* dalam hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyerahan jasa tenaga kerja, dan pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam:

---

<sup>5</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan tidak mengaburkan Hubungan Industrial*, <http://www.nakertrans.goid/arsipberita/naker/outsourcing.html>, 29 Mei 2005

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>
2. Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-101/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang tata cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-220/Men/X/2004 tanggal 19 oktober 2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

### **C. Peranan *Outsourcing***

Dalam dunia usaha saat ini peranan *outsourcing* sangat dibutuhkan untuk kepentingan perusahaan baik segi finansial efektifitas perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan belum tentu bisa mencukupi segala bentuk kegiatan penunjang perusahaan seperti tenaga kerja secara keseluruhan sedangkan perusahaan diuntut untuk lebih fokus kepada kegiatan perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dengan adanya tenaga kerja *outsourcing* atau perusahaan *outsourcing* untuk dapat membantu mendukung kinerja perusahaan.

---

<sup>6</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Sebagai fasilitator bahwa *outsourcing* tugas utamanya adalah sebagai jembatan bagi pencari tenaga kerja. *Outsourcing* sebagai pencari tenaga kerja untuk memperlancar produktifitas perusahaan.
2. Sebagai dinamisiator bahwa *outsourcing* dapat berperan bagi kemajuan perusahaan, karena perusahaan tidak selamanya akan bergantung pada *outsourcing*.
3. Sebagai katasiliator yaitu *outsourcing* dapat menjadi penghubung antara perusahaan yang menacri tenaga kerja yang sesuaikebutuhan dengan tenaga kerja yang tersedia atau dimiliki oleh *outsourcing* sehingga tenaga yang disalurkan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan.
4. Sebagai motivator yaitu *outsourcing* dapat dijadikan untuk membangunkan semangat serta kinerja organisasi.
5. Sebagai stabisiliator *outsourcing* mampu menstabilkan kinerja organisasi perusahaan karena menyediakan tenaga kerja yang belum dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat membawa kestabilan perusahaan dalam meningkatkan produktifitas pelayanan dan kinerjanya.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya *outsourcing* dapat memberikan kepuasan baik untuk internal perusahaan maupun para penggunanya.

---

<sup>7</sup> Richardus Eko Indrajit dan Djokropranato, *Op.Cit*, hal. 3

#### D. Sejarah *Outsourcing*

Pada dasarnya praktik dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, akibat kekurangan kemampuan pasukan dan tidak tersedianya ahli-ahli bangunan bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan produk paling bermutu dengan biaya terendah.

Selanjutnya, pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang kaku. Akibatnya, risiko ketenagakerjaan menjadi meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan kreativitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis dalam hal memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*.<sup>8</sup>

Awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini banyak terjadi karena perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian

---

<sup>8</sup> Sehat Damanik, *Op.Cit*, hal. 6-7.

tertentu yang dapat perusahaan kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak dapat dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourc*.

Dalam bidang ketenagakerjaan *Outsourcing* adalah sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dengan adanya perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan ini yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.

Dalam bidang manajemen, *outsourcing* adalah pendeglasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya.

#### **E. Peraturan *Outsourcing* (Alih Daya)**

Peraturan hukum *outsourcing* diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, dan Menurut Pasal 64 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Menurut Pasal 65 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa :

1. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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.
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
2. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Perubahan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
5. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

6. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.
7. Dalam hal ketentuan dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
8. Dalam hal hubungan tenaga kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut Pasal 66 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi pekerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses 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 memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat oleh kedua pihak.

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan,, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
  - d. Perjanjian antara perusahaan jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-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 dalam 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 dan perusahaan pemberi pekerjaan.<sup>9</sup>

#### **F. Perjanjian dalam *Outsourcing***

Hubungan kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh. Perjanjian dalam *outsourcing* harus memenuhi ketentuan dari Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang

---

<sup>9</sup>Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, 66.

Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan perjanjian yang dilalui, yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. dan perjanjian yang dibuat oleh kedua perusahaan secara tertulis.<sup>10</sup>

Syarat dari pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
2. Dilakukan dari perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
5. Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
6. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan.<sup>11</sup>
7. Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat, yaitu :
  - 1) Adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.
  - 2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang memenuhi persyaratan atau

---

<sup>10</sup>Dadang Sunyoto, *Prilaku Konsumen Dan Pemasaran* (Yogyakarta: CAPS, 2015), hal. 133.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hal. 134.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

- 3) Pemenuhan hak-hak seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Perjanjian kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerja samanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu bersamaan berakhir kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*.<sup>12</sup>

Dalam perjanjian kerja menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja dan sebaliknya bagi pihak pengusaha. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja
  - a. Buruh wajib melakukan pekerjaan
  - b. Buruh wajib menaati aturan dari petunjuk majikan. Buruh sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan.
  - c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda jika pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Akibat kesengajaannya atau karena kelalaian

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 135.

sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan, yang dapat merugikan majikan maka resiko yang timbul menjadi tanggung jawab pekerja. Sebaliknya jika kesalahan pekerja karena di luar batas kemampuan pekerja maka bukan menjadi tanggung jawab pekerja. Misalnya kejadian karena bencana alam dan kejadian yang sejenis.<sup>13</sup>

## 2. Kewajiban-kewajiban dari pihak majikan

Dalam melakukan hubungan kerja, ada banyak kewajiban-kewajiban dari majikan yang harus dilakukan untuk memenuhi prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja. Kewajiban majikan adalah membayar upah tepat pada waktunya, tetapi ada kewajiban lainnya harus dilaksanakan majikan sebagai berikut:

- a. Kewajiban untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu berdasarkan ketentuan hukum
- b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- d. Kewajiban memberika surat keterangan
- e. Kewajiban majikan memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita. majikan dalam mengadakan atau membuat suatu perjanjian kerja. tidak boleh membedakan antara calon pekerja wanita dan pria. Baik dalam latar belakang pendidikan, syarat-syarat kerja, kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja dalam pemberian upah.

---

<sup>13</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 47

### 3. Kerugian *Outsourcing*

#### a. Tidak adanya jenjang karir

Berprofesi karyawan memang harus siap mengikuti peraturan perusahaan. sebagai karyawan *outsourcing* mereka harus menerima sistem kontrak perusahaan, yang mana kondisi ini akan mempersulit setiap karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan bahkan tidak mungkin. Kondisi yang akhirnya menempatkan posisi karyawan *outsourcing* hanya sebagai buruh perusahaan yang tidak memiliki jenjang karir.

#### b. Masa kerja yang tidak jelas

Berprofesi karyawan *outsourcing* akan memberikan peluang besar bagi karyawan untuk menjadi korban PHK. Karyawan kontrak ini memang sangat rentan terhadap PHK apalagi jika kondisi perusahaan tidak stabil. Bahkan perusahaan bisa melakukan pemecatan dan memutus masa kerja karyawan *outsourcing* jika perusahaan dalam keadaan bangkrut.

#### c. Kesejahteraan tidak terjamin

Berbeda dengan karyawan tetap, karyawan dengan status kontrak biasanya tidak begitu diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan. Salah satu contohnya adalah perusahaan biasanya tidak akan memberikan tunjangan kepada karyawan *outsourcing*. Dengan jumlah gaji yang tidak terlalu besar serta tidak adanya tunjangan, pastinya akan mengurangi kesejahteraan setiap karyawan *outsourcing*.

d. Pendapatan yang terbatas

Menjadi karyawan *outsourcing* memang seringkali merupakan tuntutan. Sulitnya mencari pekerjaan di jaman sekarang ini memaksa para pencari kerja untuk memutuskan menjadi karyawan *outsourcing*. Dengan penghasilan yang tidak terlalu besar dan sangat terbatas setiap bulannya, seringkali membuat kehidupan para karyawan kontrak tidak bisa mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Apalagi jika kondisi perusahaan tidak baik, maka ancaman PHK akan semakin nyata dan penghasilan bisa nihil.

e. Potongan gaji yang tidak jelas

Tidak adanya transparansi pemotongan gaji karyawan *outsourcing* semakin mengurangi tingkat kesejahteraan karyawan kontrak. Pemotongan gaji yang rata-rata bisa mencapai hingga 30% gaji karyawan ini pastinya juga akan semakin mempersulit kondisi para pekerja dengan status kontrak ini.

Berdasarkan lima kekurangan menjadi karyawan *outsourcing* di atas, bisa kita simpulkan bahwa menjadi karyawan *outsourcing* memang bukan satu pilihan yang cukup bagus. Meskipun demikian, umumnya mereka hanya akan menerima karena tidak ada pilihan lain. Adapun tuntutan ekonomi yang besar dan minimnya lowongan pekerjaan memaksa banyak masyarakat yang akhirnya memutuskan untuk menjadi karyawan meskipun dengan status kontrak. Adapun faktor ekonomi menjadi salah

satu alasan bagi sebagian masyarakat untuk menerima satu profesi meskipun profesi tersebut bukanlah profesi yang diinginkan.

b. Keuntungan

- 1) Memudahkan calon karyawan fresh graduate untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan sistem *outsourcing* mereka tidak perlu bersusah payah memasukkan lamaran pekerjaan ke banyak perusahaan karena justru perusahaan *outsourcing* yang akan menyalurkan mereka.
- 2) Mendapat pelatihan memadai dari perusahaan penyedia jasa karyawan *outsourcing*. Sebelum ditempatkan di perusahaan para pencari kerja tentunya harus mendapat pelatihan sehingga pengalaman tentang dunia kerja menjadi bertambah.
- 3) Memudahkan pencari kerja yang memiliki keahlian khusus memilih perusahaan yang akan mempekerjakan mereka nanti sekaligus menentukan gaji yang akan mereka dapatkan karena para pencari kerja dengan keahlian khusus seperti ini tentunya jarang sehingga menjadi rebutan perusahaan-perusahaan besar.
- 4) Mendapat banyak pengalaman dan relasi  
 sering pindah kerja, sehingga akan lebih menambah relasi dan banyak pengalaman di banyak perusahaan. Sehingga suatu saat keluar dari perusahaan *outsourcing* tersebut, masih bisa menjalin relasi, bahkan jika beruntung, bisa mendapatkan pekerjaan sebagai pegawai kontrak atau bahkan tetap di perusahaan tersebut.

- 5) Lebih mampu mengekspresikan bakat pada spesialis kerja tertentu  
Menjadi pegawai *outsourcing* memberi peluang bagi yang ingin lebih serius mendalami skill tertentu. Terutama untuk para pegawai *outsourcing* perorangan yang dikontrak oleh sebuah perusahaan untuk menyelesaikan sebuah proyek tertentu. Dengan semakin mendalami sebuah spesialis tertentu, maka bakat akan semakin terasah, terlebih lagi status kerja dalam masa kontrak akan menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk mampu bekerja secara lebih maksimal.
- 6) Menjadi pegawai *outsourcing* memberikan ruang yang cukup bagi pengembangandiri  
Berbeda dengan menjadi sebuah karyawan tetap sebuah perusahaan yang mengalami masa-masa kenaikan karir dan jabatan, menjadi pegawai *outsourcing* akan lebih memberikan ruang kebebasan bagi pelakunya untuk mampu mengembangkan diri secara lebih fleksibel tanpa harus terikat pada status kerja tetap pada sebuah perusahaan. Seorang pegawai *outsourcing* bisa bekerja di mana saja sesuai keinginannya, baik di dalam maupun luar negeri, bergantung pada potensi dari pegawai *outsourcing* tersebut.
- 7) Menjadi pegawai *outsourcing* memberi ruang untuk bisa melakukan kegiatan usaha yang lain

Menjadi pegawai *outsourcing* bisa dipilih sebagai upaya untuk mengumpulkan modal dalam merancang sebuah bisnis usaha mandiri. Artinya pekerjaan ini menjadi batu loncatan untuk agar bisa merancang sebuah sistem perekonomian pribadi secara lebih mandiri. Kerja kontrak juga memberi ruang

kebebasan bagi pekerja melakukan banyak hal nantinya setelah masa kontrak berakhir.

Sebab itu, menjadi pegawai *outsourcing* tidak selamanya negatif asalkan memiliki rancangan dan strategi hidup yang baik. Meskipun saat ini muncul banyak perlakuan tidak adil dari banyak pihak terhadap keberadaan status pegawai *outsourcing*, namun dengan memperhatikan sisi positif dari pegawai *outsourcing* di atas maka bisa menentukan sikap yang lebih bijak<sup>14</sup>.

#### **G. Hubungan secara Hukum antara Karyawan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing***

Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan menggunakan perjanjian kerja sama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang tertentu dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Jika dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Dalam penyelesaian perselisihan yang timbul, perusahaan *outsourcing* harus dapat menepatkan diri dan bersikap bijaksana agar mengakomodasi kepentingan karyawan, maupun perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban yang terikat

---

<sup>14</sup> <http://elkanagoro.blogspot.com/2014/05/sistem-kerja-outsourcing-dengan.html>.

perjanjian kerja bersama antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing* dan disepakati bersama.<sup>15</sup>

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 kerja samanya harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh karyawan *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing*.

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal. 136.s

**BAB III**  
**GAMBARAN IJARAH DALAM ISLAM, FIQIH MUAMALAH DAN**  
**KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**A. Ijarah dalam Islam**

Dalam Islam belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing*, tetapi jika dikaitkan tentang konsep dan unsur *outsourcing* dapat diqiyaskan dengan konsep *ijarah*.<sup>1</sup> Hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa *outsourcing* diqiyaskan dalam bentuk syirkah dan hubungan antar perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*.

1. *Syirkah*

*Syirkah* menurut bahasa berarti *al-ikhtilat* yang berarti campur atau percampuran. Maksud percampuran dimaksudkan adalah seseorang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga tidak mungkin dibedakan.<sup>2</sup> *Syirkah* dapat diartikan dengan kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati maka semua berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.

*Syirkah* sendiri terbagi menjadi beberapa macam, dan pelaksanaan *outsourcing* ini jika dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa

---

<sup>1</sup> Rahmat Syafei. *Ushul Fiqh*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), ha1. 86-88.

<sup>2</sup> Hendi Suhendi. *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 125

tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan adalah termasuk *syirkah abdan*. *Syirkah abdan* berarti suatu akad kerjasama pekerjaan yang dapat dilakukan dengan syarat masing-masing pihak mempunyai keterampilan untuk bekerja. Pembagian tugas dalam akad kerjasama pekerjaan dilakukan berdasarkan kesepakatan.<sup>3</sup>

Dalam *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan tetapi tidak memiliki tenaga kerjanya maka bekerjasama dengan pihak penyedia tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dan juga dalam pelaksanaan *syirkah andan* dapat juga menyertakan akad *ijarah* tempat/upah karyawan berdasarkan kesepakatan.

## 2. *Ijarah*

*Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti ganti atau upah, Sarah diartikan menjual manfaat (*bay'u al-manfa'ah*), sedangkan menurut syara' *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Oleh karena itu, jumhur ulama mengatakan bahwa menyewa pohon untuk dimanfaatkan buahnya, tidak sah karena pohon bukan sebagai manfaat. Demikian juga, menyewakan makanan untuk dimakan, domba untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, dan barang-barang yang dapat ditakar dan ditimbang

---

<sup>3</sup> Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*. (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2009), hal. 166

karena jenis-jenis barang ini tidak dapat dimanfaatkan kecuali dengan menggunakan barang itu sendiri.<sup>4</sup>

*Ijarah* secara sederhana diartikan dengan transaksi manfaat atau jasa dari suatu imbalan tertentu. Jika menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut dengan *ijarah* atau sewa menyewa seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Jika yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut dengan *ijarah al-zimmah* atau upah mengupah seperti menjahit pakaian.

Pada dasar dan awalnya *ijarah* terjadi pada penyewaan tanah atau ladang yang untuk kemudian membayar uang upah sewanya, tetapi konsep *ijarah* berkembang dan melebar dalam lapangan pengupahan kepada manusia seperti mengupah pakar, guru, kendaraan atau transportasi, dan sebagainya.

Tujuan disyariatkannya *ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada ummat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang, tetapi tidak dapat bekerja, tetapi di pihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Untuk itu, dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapat keuntungan.<sup>5</sup>

## **B. *Ijarah* Dalam Fiqih Muamalah**

Pengertian/*ijarah* adalah manfaat atau (yang dapat disewa dan dikembalikan seperti semula barangnya jika telah habis masa sewanya) dimaksudkan dapat berbentuk barang seperti rumah, mobil, dan lain-lain yang

---

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 121

<sup>5</sup> Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Bogor: Prenada Media, 2003), hal. 215

dapat dimanfaatkan orang lain. Sedangkan manfaat kedua adalah jasa tenaga manusia seperti penjahit, supir bus, tukang bangunan, dan sebagainya dapat dimanfaatkan tenaga dan keahliannya dalam beberapa waktu dan diberikan upahnya.

Berkaitan dengan pembahasan tentang *ijarah* maka perlu diketahui tentang rukun *ijarah* sebagaimana dibahas dalam fiqh Islam. Adapun rukun *ijarah* adalah:

1. Penyewa dan orang yang menyewakan.

Adapun kewajiban yang harus dipenuhi oleh orang yang menyewakan dalam konsep *ijarah* adalah:

- a. Mengizinkan pemakaian barang yang disewakan dengan memberikan kuncinya bagi rumah dan sebagainya kepada orang yang menyewanya
- b. Memelihara keutuhan barang yang disewakan.

Sementara itu kewajiban bagi penyewa untuk mendapatkan manfaat dari apa yang disewanya adalah:

- a. Membayar sewaan sebagaimana yang telah ditentukan.
  - b. Membersihkan barang sewaan.
  - c. Mengembalikan barang sewaan bila telah jatuh masa temponya.
2. Jasa atau hal yang disewakan disyaratkan dapat diketahui dengan jelas jenisnya, ukurannya, dan sifatnya.
  3. Manfaat yang disyaratkan dapat dimanfaatkan oleh orang lain seperti berharga, berjangka waktu, dan dapat diserahkan.

Selain tentang kewajiban yang disebutkan di atas, ada beberapa hal yang dapat membatalkan *ijarah*, yaitu:

- a. Barang itu mengalami cacat ketika sudah dipergunakan penyewa dalam beberapa waktu.
- b. Rusaknya barang yang disewakan seperti rumah atau mobil.
- c. Berakhimya waktu/masa penggunaan barang sewaan sesuai dengan perjanjian.

Apabila *ijarah* telah berakhir, penyewa berkewajiban mengembalikan barang sewaannya. Jika barang itu berbentuk barang yang dapat dipindahkan, maka penyewa wajib menyerahkan kepada pemiliknya. Jika berbentuk barang yang tidak bergerak, maka berkewajiban menyerahkannya kepada pemiliknya dalam keadaan kosong baik rumah maupun tanah pertanian. Jika berbentuk jasa seperti angkutan darat, laut, udara, tenaga kerja pegawai, karyawan atau buruh, maka dikembalikan dengan cara memberikan upah atau ongkos yang sepantasnya. Hubungan penyewa dan orang menyewakan berakhir dalam masa tanggungjawab barang/jasa berpindah kepada orang yang memiliki barang atau jasa tersebut.

*Ijarah* dalam dibagi menjadi dua yaitu:

1. *Ijarah* 'ayan yaitu terjadinya sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapatkan imbalan dari penyewa.
2. *Ijarah* 'amal atau disebut dengan jual-beli jasa yaitu terjadinya perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa yang menyewakan.

Berdasarkan pembagian *ijarah* ‘amal memiliki kandungan dua hal yaitu:

1. Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut dengan *ajir*
2. Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa)

*Ajir* adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama-sama antara pemberi pekerjaan (penyewa) dengan *ajir* sendiri. Jika terjadi seorang penyewa sebagai pemberi pekerjaan tidak menepati janji seperti yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak (*ajir* dan penyewa) maka *ajir* berhak menahan barang yang dikerjakan sebagai syarat ditepatinya perjanjian berupa upah kerja atau pembayaran.

Jika dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, maka *ajir* dapat dibagi menjadi:

1. *Ajir* khas

*Ajir* khas adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam waktu tertentu. Pada prinsipnya *ajir* khas ini tidak boleh bekerja pada pihak dalam waktu-waktu tertentu selama terikat dalam pekerjaan kecuali ada izin darinya. Bahkan, *ajir* khas ini tidak dibenarkan bekerja untuk dirinya sendiri selama masih dalam jam kerja, kecuali jika ada izin dari pemberi pekerjaan atau penyewa dan jika ada ketentuan adat (kebiasaan). Objek dalam perjanjian kerja *ajir* khas adalah waktu dan tenaga *ajir* secara individual. Oleh sebab itu, lanianya waktu perjanjian kerja harus dijelaskan. Jika tidak dijelaskan, maka perjanjian kerja dapat dinilai tidak sah.

## 2. *Ajir musytarak*

*Ajir musytarak* atau *ajir* umum adalah pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Pihak yang harus melakukan pekerjaan yang sifat umumnya dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus. Objek perjanjian kerja dalam *ajir* umum adalah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian, pembayaran yang diberikan pemberi pekerjaan (penyewa) didasarkan pada:

- a. Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh (orang sebagai penerima pekerjaan).
- b. Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *ajir* dengan penyewa.

Atas dasar dua ketentuan tersebut di atas, maka kedua belah pihak dapat saling menuntut jika terjadi salah satu pihak tidak atau lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan bersama oleh kedua belah pihak. Faktor waktu dalam *ajir musytarak* bukan sesuatu yang mutlak harus disebutkan dalam perjanjian seperti dalam *ajir khas*, kecuali jika disebutkan dalam perjanjian. Jika lamanya waktu ditentukan dalam perjanjian, maka kedua belah pihak terikat dengan batas waktu tersebut.

Di dalam *ajir* umum objeknya adalah pekerjaan dan hasilnya sehingga *ajir* berhak mendapatkan pembayaran dan hasilnya sesuai dengan kesepakatan bersama kedua belah pihak. Jika di dalam *ajir* umum kedua belah pihak tidak memberikan batas waktu, maka perjanjian tetap sah. Namun, jika kedua belah

pihak menetapkan batas waktu maka waktu perjanjian di anggap sah jika batas batas waktu disebutkan dalam waktu perjanjian.<sup>6</sup>

### C. *Ijarah* Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Bab I Pasal 20 No.9 Tentang Ketentuan Umum yang berbunyi “*Ijarah adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran*”. Kata *Ijarah* dalam perkembangan kebahasaan selanjutnya dipahami sebagai bentuk “akad”, yaitu (pemikran) terhadap berbagai manfaat dengan imbalan (*al-aqdu ‘alal manafi’ bil’iwadh*) atau akad pemilikan manfaat dengan imbalan (*tamlik al-manfaah bil ‘iwadh*). Singkatnya secara bahasa, *Ijarah* didefinisikan sebagai hak untuk memperoleh manfaat sebagaimana dijelaskan dalam kompilasi hukum ekonomi syariah bab II pasal 21 huruf (e) tentang asas akad yang berbunyi “saling menguntungkan; setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.”<sup>7</sup>

Sedangkan menurut Bank Indonesia, *ijarah* adalah sewa menyewa atas manfaat suatu barang atau jasa antara pemilik objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik objek sewa. Dengan

---

<sup>6</sup> Ali Imran Sinaga, *Figh Taharah, Ibadah Muamalah* (Bandung: Citapustaka Media Periritis, 2011), hal. 185

<sup>7</sup>Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi Lembaga Keuangan Syari’ah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hal. 151

demikian, dapat disimpulkan bahwa *ijarah* adalah akad pengalihan hak manfaat atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pengalihan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Perbedaan antara keduanya dapat dilihat pada dua hal utama. Pertama, pada objek akad, dimana objek jual beli adalah barang atau benda riil, sedangkan objek pada *ijarah* adalah jasa dari suatu pekerjaan atau manfaat dari suatu barang. Kedua, pada penetapan batas waktu, dimana pada jual beli tidak ada pembatasan waktu memiliki objek transaksi, sedang kepemilikan pada *ijarah* untuk jangka waktu tertentu. Dalam *ijarah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.<sup>8</sup>

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Bab X membahas tentang *ijarah*. Bab ini menjelaskan rukun *ijarah*, syarat pelaksanaan, penyelesaian *ijarah*, dan penggunaan objek *ijarah*.

1. Rukun *ijarah* adalah :
  - a. Pihak yang menyewa
  - b. Pihak yang menyewakan
  - c. Benda yang diijarahkan
  - d. Akad
2. Akad *ijarah* dapat diubah, diperpanjang, dan dibatalkan berdasarkan kesepakatan.<sup>9</sup> Akad *ijarah* dapat diberlakukan untuk waktu yang akan datang

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 151

<sup>9</sup> Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Pasal 297

dan para pihak yang melakukan *ijarah* tidak membatalkan karena akad itu masih berlaku.<sup>10</sup>

3. Syarat Pelaksanaan penyelesaian *Ijarah* digunakan untuk menyelesaikan suatu proses akad *ijarah* harus mempunyai kecakapan melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum didini adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum.
4. Uang *ijarah* dan cara pembayarannya jasa *ijarah* dapat berupa uang surat berharga dari barang lain berdasarkan kesepakatan
3. Penggunaan objek *ijarah* uang *ijarah* wajib dibayar oleh pihak penyewa meskipun benda yang diijarahkan tidak digunakan.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Pasal 298 ayat(1) dan (2)

<sup>11</sup> Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kericana, 2009), hal. 69.

**BAB IV**  
**SISTEM *OUTSOURCING* DALAM HUKUM PERDATA DAN KONSEP**  
***IJARAH***

**A. Sistem *Outsourcing* dalam Hukum Perdata dalam Hal Upah, Perlindungan Tenaga Kerja, dan Perjanjian Masa Kerja**

Awal mula munculnya *outsourcing* yaitu pada tahun sekitar 1970 dan 1980 dimana perusahaan menghadapi persaingan global mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan meningkat, Pada tahap inilah pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan kreativitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis ini, mengidentifikasi proses yang memutuskan hal-hal yang harus di-*outsource*.

Prosedur perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia berpedoman pada Pasal 64-65 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian tersebut harus dibuat secara tertulis, dengan memperhatikan beberapa ketentuan dalam huku perjanjian pada umumnya. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yang melalui pemborongan atau *outsourcing*. Dalam Pasal 65 ayat (2) disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Persyaratan tersebut merupakan syarat yang bersifat kumulatif yang harus dipenuhi secara keseluruhan, baik oleh pemberi pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Tidak terpenuhinya salah satu syarat mengakibatkan pekerjaan yang di-*outsource* tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Bila sudah terlanjur dilaksanakan akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi pemberi pekerjaan, khususnya berkaitan dengan tanggung jawab terhadap pekerja/buruh.

Dalam membuat perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) perlu memperhatikan syarat-syarat pelaksanaan *outsourcing* harus memiliki badan hukum, memiliki izin dan adanya perlindungan kerja yang sesuai dengan aturan pemerintah. Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Kepmenakertrans RI No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa.

- b. 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 dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaan 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

Berdasarkan ketentuan diatas, maka peraturan perundang-undangan dengan tegas telah memberikan jaminan atas pemenuhan/perlindungan hak-hak pekerja oleh perusahaan. Hal ini mempertegas Pasal 6 UU Nomor 13 tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskrimnasi dari pengusaha.

### **1. Sistem Upah *Outsourcing***

Dalam kegiatan *outsourcing* perjanjian kerjasama bukan ditandatangani oleh pekerja dengan pemberi pekerjaan, melainkan antara perusahaan tempat pekerja bekerja, selaku penerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan, maka negosiasi terhadap upah/jasa pekerja tidak bisa diketahui oleh pekerja/buruh. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekedaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>1</sup>

Para pekerja umumnya tidak bisa berbuat banyak. Mereka tidak punya cukup keberanian untuk meminta perusahaan penerima pekerjaan bersikap terbuka terhadap jumlah uang yang diterima atas tenaga kerja yang dikerahkan. Ketika hal ini diketahui oleh perusahaan pemberi pekerjaan, mereka juga tidak bisa secara langsung memaksakan agar perusahaan penerima pekerjaan membayar pekerjanya secara layak.<sup>2</sup>

Bahkan sering terjadi, pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan berkolusi untuk memberikan upah pekerja seminimal mungkin, sehingga selisih dari upah/jasa tersebut bisa mereka bagi-bagi. Untuk menciptakan keteraturan dan keadilan, sebaiknya pemerintah membuat aturan yang tegas mengenai batasan atas hak dan kewajiban perusahaan penerima pekerjaan, termasuk besaran persentasi yang boleh dipotong dari upah para pekerja. Dengan demikian, kepentingan pekerja bisa lebih terlindungi serta pengusaha juga mendapat perlindungan atas kepastian haknya.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya,

---

<sup>1</sup> <http://www.hukumonline.com/berita/baca/ha17529/Undang-undangKetenagakerjaan>

<sup>2</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS-Publishing, 2006), hal. 111-115.

upah itu dibeda-bedakan antara upah nominal, yaitu jumlah pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Peraturan pemerintah tentang perlindungan pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah Minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.<sup>3</sup>

Pemerintah menetapkan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang berupa uang dan rill, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.<sup>4</sup> Upah adalah harga sebagai pembayaran pada pekerja atas pelayanannya memproduksi barang. Upah adalah jumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang majikan dengan seorang pekerja karena telah diberikan bentuk berupa jasa. Upah sudah tidak asing lagi bagi setiap orang, sebab upah merupakan hasil mata pencaharian seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sebagaimana perburuan juga

---

<sup>3</sup> *Ibid*,

<sup>4</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, (Jakarta: Djambatan, 1992), hal 130.

seringkali dijumpai "Pekerja atau buruh adalah punggung Perusahaan". Padahal secara tidak sadar Upah dikaji lebih jauh semakin keliatan kebenarannya.<sup>5</sup>

Pekerja dikatakan menjadi tulang punggung dan mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa adanya Pekerja tidak akan mungkin perusahaan dapat berjalan. buruh merupakan salah satu penyebab majunya suatu perusahaan. Pengusaha dalam menetapkan upah dilarang mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dengan pekerjai buruh perempuan untuk yang sama nilainya atau mempunyai uraian jabatan yang sama.

Dalam Pengupahan terdapat pada Pasal 88 yaitu:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1),

## **2. Perlindungan Tenaga Kerja**

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan beberapa hal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada, 2002), hal. 75.

<sup>6</sup> <https://materimahasiswahukurnindonesia.blogspot.co.id/2015/01/perlindungan-tenaga-kerja.html>.

1. Pada Pasal 6 adalah setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2. Pada Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak buruh berhak memperoleh dan meminati atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja

Secara yuridis Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan politik. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku jenis perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam yaitu

1. Perlindungan ekonomis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk tenaga kerja yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya

2. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Adanya jaminan sosial dalam Bahasa Inggrisnya disebut dengan istilah "*social security*". Kennet Tharuson mengatakan bahwa: "jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa tersebut, yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak."<sup>7</sup>

Masa selama bekerja (*during employment*) pada masa ini peran pemerintah sangat diperlukan karena berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja pada saat melaksanakan pekerjaannya hal ini diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama"

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2007), hal. 61-62.

Implementasi dari peraturan ini berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, akan tetapi pada kenyataan masih banyak tenaga kerja yang belum mendapatkan jaminan tersebut sehingga pemerintah harus berupaya lebih keras agar jaminan yang harus diterima tenaga kerja terlaksana dengan baik.

Masa setelah bekerja (*post-employment*) dalam tahap ini berkaitan dengan sakit berkepanjangan, hari tua, pension, dan tunjangan kematian, hal ini diatur dalam pasal 99 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tempat kerja"

Implementasi perlindungan penyedia jasa (*outsourcing*) yang diberikan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mencakup 2(dua) hal yaitu masa sebelum bekerja (*pre-employment*) dan masa selama bekerja (*during employment*). Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbunyi :

"Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan."

Pasal 20 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yaitu:

Dalam hal hubungan kerja yang didasarkan perjanjian kerja tertentu. Hak-hak yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat(1) sekurang-kurangnya harus memuat

- a) Jaminan kelangsungan bekerja
- b) Jaminan terpenuhinya hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang dijanjikan

Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk upah penyedia jasa (*outsourcing*) harus sama dengan tenaga kerja yang lain, akan tetapi dalam kenyataannya tenaga kerja penyedia jasa (*outsourcing*) tidak mendapatkan perlindungan mengenai masa setelah bekerja (*post-employment*) penyedia jasa tidak mendapatkan jaminan

### **3. Perjanjian Masa Kerja dalam Pasal 156**

Mengingat perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan umumnya dibatasi waktu yang singkat, bisa dalam hitungan satu tahun atau bahkan bulanan maka sangat berpengaruh terhadap kesinambungan pekerjaan buruh menjadi terancam. Persoalan yang muncul adalah setelah pekerjaan diperjanjikan selesai, maka otomatis para pekerja akan berhenti bekerja.

Untuk menghindar dari kewajiban membayar gaji pekerja pada saat tidak ada pekerjaan, maka pengusaha mensyaratkan kontrak kerja dengan pekerja. Dalam pelaksanaannya, kontrak kerja tersebut bisa berlangsung sampai bertahun-tahun dengan kontrak kerja yang telah diperpanjang sampai lebih dua kali. Kendati perpanjangan kontrak telah nyata-nyata melanggar hukum

ketenagakerjaan, namun sulit bagi semua pihak untuk menghindar dari persoalan tersebut

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima
2. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
  - a. Masa kerja I (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
  - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
  - c. Masa kerja 2 (dua) tahun lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) bulan upah
  - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih kurang dari 4 (empat) tahun 5 (lima) bulan upah
  - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih kurang dari 5 (lima) tahun bulan upah
  - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih kurang dari 6 (enam) tahun bulan upah
  - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang dari 7 (tujuh) tahun bulan upah
  - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih kurang dari 8 (delapan) tahun bulan upah
  - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih 9 (sembilan) bulan upah

3. Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1(1) ditetapkan sebagai berikut :
  - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
  - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
  - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (duapuluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah
4. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
  - b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh diterima bekerja

- c) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam pekerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Berdasarkan hal tersebut di atas maka 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:

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

Memperhatikan pasal tersebut, maka dalam *oursourcing* perjanjian kerja yang dibuat bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya. Dengan *outsourcing* maka resiko

investasi akan terbagi menjadi lebih kecil resiko itu bukan hanya secara finansial akan tetapi juga operasional.

## **B. Sistem *Ijarah* Ketenagakerjaan dalam Hal Upah, Perlindungan Tenaga Kerja dan Perjanjian Masa Kerja**

### **1. Konsep Upah dalam *Ijarah***

Konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).<sup>8</sup> Konsep upah ini ditemukan dalam hadist:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

*Artinya: berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. ( HR. Ibnu Majah).*

Dalam hadist diatas dapat menerangkan bahwa pemilik usaha atau perusahaan (berkewajiban membayar upah kepada buruh yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya, maupun itu secara harian, mingguan, bulanan atau pun lainnya).<sup>9</sup>

Berkenaan dengan pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta,

<sup>8</sup>Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzahib al-'Arba'ah*, Juz 3, (Kairo: Dar al-Hadits, 2004), hal. 76

<sup>9</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia), hal. 230

manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.<sup>10</sup>

Upah dalam *dalalah al-ijarah* konsep islam dapat berupa dalam bentuk uang atau barang yang dapat dijadikan *tsaman* (harga) dalam jual beli.<sup>11</sup> Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku dalam sebuah negara. Hal ini dimaksudkan agar pembayaran oleh perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* dapat menyesuaikan upah kerja bagi para pegawai dan karyawannya yang terikat dalam kontrak sebagai *outsourcing*, Sedangkan dalam konsep perdata pada pasal 1 ayat 30 upah adalah hak bekerja atau buruh yang diterima dinyatakan dalam bentuk uang dalam sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerjaan.<sup>12</sup>

## **2. Ijarah dalam Perlindungan Tenaga Kerja**

Pada dasarnya tidak ada yang dikhawatirkan dari *outsourcing*. Namun jika dalam kenyataan, sistem buruh *outsourcing* identik dengan pemerasan seperti keharusan buruh yang mengundurkan diri menebus ijasah yang dititipkan sebagai jaminan dengan harga sangat tinggi, disamping pemotongan upah pada bulan pertama sampai 50%, maka fikih Islam dengan tegas mengatakan bahwa

---

<sup>10</sup> Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahib Al-Arba`ah*, Jilid III, (Beirut: Darul-Fikri, tth), hlm. 98

<sup>11</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 350

<sup>12</sup> Soebekti, *Kitab Undang-Undang Perdata*, (Jakarta: persada, 2009)., hlm.

*outsourcing* tersebut tidak sah dan tidak boleh dilakukan. Adapun mengenai pesangon.

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *ijarah* itu mestinya orang yang sudah memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam lapangan ini para ulama berpendapat bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan *muamalah* ini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kejiwaan, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang sebagai suatu perbuatan yang sah.

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijarah* itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun serta terpelihara pula maksud mulia yang diinginkan agama. Ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas *ijarah*, yakni para pihak yang melakukan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan.

Dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari muajir atau pun dari *mustajir*. Banyak ayat ataupun riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun penipuan dalam berbagai kegiatan, dan penipuan ini merupakan suatu sifat yang amat dicela agama. Semua pihak yang melakukan akad *ijarah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran dalam ber*ijarah*, sehingga

antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan dikemudian hari.

### **3. Perdata dalam Perjanjian Masa Kerja**

Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payahnya. Siapa yang lebih banyak pekerjaannya (amalnya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar pula. Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam juga telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak, jaminan kehidupan bagi para pekerja, dan menyegerakan membayar upah, dimana upah atau gaji seorang pekerja hendaknya harus segera dibayarkan secepat mungkin.

Kesejahteraan buruh saat ini menjadi sumber masalah dalam bidang perburuhan. Saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha yakni dengan mencukupi kebutuhan hidup minimum seorang pekerja. Negara dalam hal ini seolah-olah lepas tangan sama sekali tidak dari kewajiban di atas. Ketentuan ini pada dasarnya harus diatur oleh *umara* atau pemerintah dalam bentuk ketetapan hukum. Dimana hukum negara tidak menyalahi hukum ijarah dalam konsep fiqih Islam.

Keadaan seperti ini sudah tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam, menurut Islam negara harus mengatur dan mengurus kepentingan rakyatnya dalam hal ini adalah tenaga kerja. Sektor kesehatan, keamanan, dan pendidikan adalah

kebutuhan dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh negara. Sebab tiga sektor tersebut termasuk dalam kategori pemeliharaan kemaslahatan umum.

Negara harus menjamin seluruh fasilitas kesehatan, keamanan, dan pendidikan yang memadai sehingga dapat dinikmati oleh seluruh warga negara, tidak terkecuali para buruh. Adapun biaya yang dibutuhkan ditanggung oleh *Baitul Mal* dan dilaksanakan sesuai dengan syariat Islam. Hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang saling menguntungkan. Tidak boleh salah satu pihak menzalimi pihak yang lain. Agar hubungan kemitraan tersebut berjalan dengan baik, Islam mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah

1. Sistem *Outsourcing* dalam hukum perdata pada Perusahaan dalam Hal Upah telah di atur dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang berupa uang dan rill, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Upah adalah jumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang majikan dengan seorang pekerja karena telah diberikan bentuk berupa jasa. Adapun perlindungan tenaga kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan beberapa hal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal yang bersifat ekonomis, sosial dan teknis bagi para pekerja/buruh. Adapun yang berkaitan dengan perjanjian masa kerja adalah telah disebutkan bahwa perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya (*core business*), sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan

penyerahan beban tersebut maka pengusaha akan lebih fokus pada bisnis utama yang digelutinya.

2. Sistem *ijarah* ketenagakerjaan dalam hal upah adalah konsep upah muncul dalam kontrak *ijarah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). Konsep upah ini ditemukan dalam surat At-Thalaq ayat 6 menerangkan bahwa upah dapat berbentuk uang, barang yang berharga, atau manfaat. Terdapat tiga unsur pokok, yaitu pertama, unsur pihak-pihak yang membuat transaksi, yaitu majikan dan pekerja. Kedua, unsur perjanjian yaitu ijab dan qabul, dan yang ketiga, unsur materi yang diperjanjikan, berupa kerja dan upah atau upah. Ada juga ulama yang berpendapat, bahwa upah itu harus dalam bentuk mata uang yang berlaku alam sebuah negara. Adapun yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja konsep *ijarah* ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas *ijarah*, yakni para pihak yang melakukan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Akad *ijarah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan obyek yang mereka jadikan sasaran dalam *berijarah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan dikemudian hari. Adapun konsep *ijarah* dalam perjanjian masa kerja memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam juga telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan

perlindungan kepada para pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak, jaminan kehidupan bagi para pekerja, dan menyegerakan membayar upah, dimana upah atau gaji seorang pekerja hendaknya harus segera dibayarkan secepat mungkin.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah

1. Diharapkan bagi para pekerja/buruh yang masih dalam kontrak *outsourcing* untuk dapat memahami sistem *outsourcing* dalam perdata islam sehingga dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat bahwa *outsourcing* tidak bertentangan dengan konsep hukum Islam.
2. Bagi para peneliti dan mahasiswa yang ingin meneliti di bidang yang sama dengan penelitian ini agar kiranya nantinya dapat mengemukakan berbagai hal yang lebih terperinci terkait kasus-kasus yang terjadi di lapangan berkaitan dengan para pekerja/buruh *outsourcing*. Sebab pendekatan lapangan dalam kajian hukum ini masih dalam tahap pengkajian konsep belum pada realitas yang terjadi di lapangan.
3. Kepada para masyarakat dan pemerintah agar pekerja/buruh *outsourcing* ini mendapat perhatian yang lebih sehingga sistem hukum ini menjadi hal yang cukup prioritas yang mensejahterakan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Bandung. 2007.
- Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010
- Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzahib al-'Arba'ah*, Juz 3, Kairo: Dar al-Hadits, 2004
- Abdurrahman Al-Jaziry, *Kitab Al-Fiqhu 'Ala Mazahib Al-Arba'ah*, Jilid III, Beirut: Darul- Fikri, tth
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Gratifika. 2009 Artikel "Outsource dipandang dari sudah Perusahaan Pemberi Pekerja", <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Agustus 2006
- Ali Imran Sinaga, *Fiqh Taharah, Ibadah Muamalah* Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2011
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, Bogor: Prenada Media, 2003
- Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Gratifika, 2009
- Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Candra Soewondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Jakarta: Elok Media Kompetinso, 2003.
- Dadang Sunyoto, *Prilaku Konsumen Dan Pemasaran* Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Departemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putrea, 2008.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi Lembaga Keuangan Syari'ah* Jakarta: Sinar Grafika, 2012

Gindo N, "Praktek Outsourcing Semakin Menggila", Artikel diakses pada 16 oktober 2009 dari <http://kpsmedan.org/index.php?option=com.10>  
www.wordpress.com

Gnatus Budiariwibawa, "Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Ditinjau dari Persepsi Terhadap Pengembangan Karir" (Univ. Katolik Soegijapranata, 2009), dalam [http://eprints.unika.ac.id/ignatis\\_budiariwibawa.pdf](http://eprints.unika.ac.id/ignatis_budiariwibawa.pdf) diakses 24 Pebruari 2015

Hendi Suhendi. *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005

Hidayatul Ma'rifah, "Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh Outsourcing PT.GKS yang Dipekerjakan di PT. NCA Kabupaten Gresik", (UNESA), Skripsi dalam <http://ejournal.unesa.ac.id> diakses 24 Pebruari 2015

<http://scholar.unand.ac.id/2703>. dikutip tanggal 04 April 20017

[http://www.hukumonline.com/berita/baca/ha17529/Undang-undang Ketenagakerjaan](http://www.hukumonline.com/berita/baca/ha17529/Undang-undang_Ketenagakerjaan)

<https://materimahasiswa hukurnindonesia.blogspot.co.id/2015/01/perlindungan-tenaga-kerja.html>.

Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, Jakarta: Djambatan, 1992

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, t.t.p: Permata Press, 2010.

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Pasal 297

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Pasal 298 ayat(1) dan (2)

Mukti Fajar Nur Dewata dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan tidak mengaburkan Hubungan Industrial*, <http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.html>, 29 Mei 2005

Nasrun Harun, *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2009

Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001

- Rahmat Syafei. *Ushul Fiqh*, Bandung: Pustaka Setia, 2007.
- Richardus Eko Indrajit dan Djokropranato, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : PT. Grasindo. 2003
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2000
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publising. 2006
- Soerdjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Ull Press, 1986.
- Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Ontsourcing*, Yogyakarta: Universitas Atmaja, 2006
- Tim Penyusun, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2009
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tabun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, 66.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Jakarta: PT. Raja Grafika Persada, 2002.
- Zanikhan, "Praktek Outsourcing Semakin dan Perlindungan Hak-hak Kerja ", Artikel diakses pada 16 oktober 2009 dari <http://zanikhan.multiply.com/profile>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I. Nama : FATIMAH PULUNGAN  
Nim : 132400050  
JenisKelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum/HES  
Tempat/TanggalLahir : Bagan Batu, 28 Oktoberr 1994  
Alamat :JL Jend Sudirman, Bagan Batu,Kec. Bagan Sinembah
- II. Nama Orang Tua  
Ayah :Muhammad Amansyah Pulungan  
Pekerjaan : PNS  
Ibu :Derhana Daulay  
Pekerjaan :Wiraswasta  
Alamat :JL Jend Sudirman, Bagan Batu,Kec. Bagan Sinembah
- III. Pendidikan  
1. SDNegeri 001 Bagan Batu, TamatTahun2007  
2. MTs An-nur Bagan Batu, TamatTahun2010  
3. SMA Pembangunan Bagan Batu, TamatTahun 2013  
4. Tahun 2013 melanjutkan Pendidikan Program S-1 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum