

**SISTEM KERJA KONTRAK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
PERSPEKTIF *IJĀRAH* DAN *WAKALĀH***

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum



Oleh

SYARIF HIDAYATULLAH

142111057

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2018**

**SISTEM KERJA KONTRAK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
PERSPEKTIF *IJĀRAHDAN WAKALĀH***

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Disusun Oleh:

SYARIF HIDAYATULLAH

NIM. 142111057

Surakarta, 03 September 2018

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. Ismail Yahya, S.Ag, M.A

NIP. 197504091999031001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Syarif Hidayatullah
NIM : 142.111.057
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “**SISTEM KERJA KONTRAK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PERSPEKTIF *IJĀRAHDAN WAKALĀH***” Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 03 September 2018

Penyusun

Syarif Hidayatullah

NIM. 142.111.057

Dr. Ismail Yahya, S.Ag, M.A

Dosen Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Syarif Hidayatullah

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Syarif Hidayatullah, NIM : 142111057 yang berjudul: **“SISTEM KERJA KONTRAK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PERSPEKTIF *IJĀRAHDAN WAKALĀH*”**

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 03 September 2018

Dosen pembimbing

Dr. Ismail Yahya, S.Ag, M.A

NIP. 197504091999031001

PENGESAHAN

**SISTEM KERJA KONTRAK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
PERSPEKTIF *IJĀRAH* DAN *WAKALAH***

Disusun Oleh :

Syarif Hidayatullah

NIM. 142.111.057

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah

Pada hari rabu, 29 Agustus 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Hukum (Di Bidang Ekonomi Syariah)

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Drs. AH. Kholis Hayatuddin, M.Ag. **H. Sholakhuddin Sirizar, M.A** **Diana Zuhroh, S.Ag, M.Ag.**
NIP. 19690106 199603 1 001 **NIP. 19720610 200312 1 011** **NIP. 19740725 200801 2 008**

Dekan Fakultas Syariah

Dr. M. Usman, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19681227 199803 1 003

MOTTO

“Sesungguhnya harta kekayaan itu terasa begitu manis. Barang siapa yang mendapatkannya dengan cara-cara yang benar dan dibelanjakan di jalan yang benar, maka harta itu adalah sebaik-baik pembantu baginya. Sedangkan orang yang mendapatkannya dari jalan yang tidak benar, maka ia bagaikan orang makan tapi tidak pernah merasa kenyang”

(Muttafaqun ‘alaih)

“Hendaklah kalian senantiasa berbuat jujur, karena sesungguhnya kejujuran akan membimbing kepada kebaikan, dan sesungguhnya kebaikan akan membimbing kepada surga, dan senantiasa seseorang itu berbuat kejujuran dan senantiasa berusaha berbuat jujur, hingga akhirnya ditulis di sisi Allah sebagai orang jujur. Dan berhati-hatilah kalian dalam perbuatan, karena sesungguhnya kedustaan akan membimbing kepada kejahatan, dan sesungguhnya kejahatan akan membimbing kepada neraka. Dan senantiasa seseorang berbuat dusta dan berupaya untuk berdusta hingga akhirnya ditulis di sisi Allah sebagai pendusta”

(Muttafaqun ‘alaih)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini untuk Kedua Orang Tuaku, Kakaku, Dan Adek-Adeku, Semoga tetap dalam lindungan Allah.SWT

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah :

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	Ka dan ha
د	dal	D	De

ذ	zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	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	...’...	Apostrop
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transiterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Žukira
3.	يذهب	Yazhabu

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Ḥaula

3. Vokal panjang (Maddah)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
أ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla
3.	يقول	Yaqūlu
4.	رمي	Ramā

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua (2), yaitu :

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.
- Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-atfāl / rauḍatul atfāl
2.	طلحة	Ṭalhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَّلَ	Nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال.

Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

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. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُلِ	Ar-rajulu
2.	الْجَلَالِ	Al-Jalālu

7. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak diawal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh berikut ini :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أكل	Akala
2.	تأخذون	Ta'khuzuna
3.	النؤ	An-Nau'u

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

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

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	و ما محمد إلا رسول	Wa mā Muhammadun illā rasūl
	الحمد لله رب العالمين	Al-ḥamdu lillāhi rabbil 'ālamīna

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإن الله هو خير الرازقين	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn
	فأوفوا الكيل والميزان	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa auful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Analisis Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Perspektif *Ijārah* Dan *Wakalāh*’.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Sarjana 1 (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah IAIN Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penyusun telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Mudofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Bapak Dr. M. Usman, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
3. Bapak Masjupri, S.Ag., M.Hum. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah).
4. Bapak Farkhan, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada penulis selama menempuh studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
5. Bapak Dr. Ismail Yahya, S.Ag, M.A, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan kepada penyusun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Dewan Penguji, yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk menguji skripsi ini guna membawa kualitas penulisan kearah yang lebih baik.

7. Seluruh Dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu-ilmunya, semoga segala ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat di kehidupan yang akan datang.
8. Seluruh Staff karyawan Fakultas Syariah dan seluruh Staff karyawan perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
9. Bapak darto dan Ibu rofingatun, terima kasih atas doa, curahan kasih sayang, dukungan dan pengorbanan tak terbatas yang tidak bisa penyusun ungkapkan dengan kata-kata.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014, khususnya jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan keceriaan, inspirasi, semangat dan berbagi pengalaman yang tidak terlupakan selama menempuh studi di Fakultas Syariah.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan penyusun satu persatu yang telah berjasa dalam menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penyusun mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 03 September 2018

Penyusun

Syarif Hidayatullah

142111057

ABSTRAK

Syarif Hidayatullah, 142111057, “**SISTEM KERJA KONTRAK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PERSPEKTIF *IJĀRAHDAN WAKALĀH***”

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64,65 dan 66 berisikan mengenai pengaturan sistem *outsourcing* di indonesia, Isi keseluruhan ketentuan tersebut terdiri dari 3 pasal yakni dari Pasal 64, 65 dan 66. Ketentuan Pasal 64 berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Rumusan ketentuan dalam pasal pembrongan dan penyedia jasa pekerja yang kemudian dikenal menjadi *outsourcing*.

Jenis penelitian inimerupakan penelitian pustaka dengan pendekatan pendekatan normatif, yaitu cara pendekatan terhadap masalah yang diteliti yaitu sistem *Outsourcing* dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64, 65, dan 66 Tentang Ketenagakerjaan kemudian dianalisis melalui perspektif hukum Islam. Dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder serta menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, serta menelaah sumber kepustakaan dari sumber primer maupun sekunder, untuk kemudian dianalisis.

Hasil dari penelitian menemukan bahwa dalam analisis sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64,65 dan 66 masih ada kekurangan dalam permasalahan keadilan dalam perjanjiannya, karena tidak adanya aturan yang secara eksplisit menjelaskan secara tuntas mengenai sistem *outsourcing* di indonesia, dari ketidak jelasan peraturan mengenai *outsourcing* akan berdampak kepada perjanjian yang tidak memenuhi rukun dan syarat sah perjanjian, adapun kurang tegasnya sanksi dalam pelanggaran perkerutan tenaga kerja juga akan berdampak pada ketidak sejahteraan dan keterpaksaan dalam berserikat.

Kata kunci: *Outsourcing*, Ijarah, Wakalah

ABSTRACT

Syarif Hidayatullah, 142111057, "THE OUTSOURCING CONTRACT WORK SYSTEM IN LAW NUMBER 13 OF 2003 *IJĀRAH AND WAKALAH* PERSPEKTIVE"

In Act Number 13 of 2003, articles 64.65 and 66 contain the arrangement of outsourcing systems in Indonesia. The contents of the entire provisions consist of 3 articles, namely Article 64, 65 and 66. The provisions of Article 64 read: "Companies can submit part of the implementation work to other companies through a contract for employment or a worker / labor service provider made in writing ". The formulation of the provisions in the drafting article and the worker service provider which later became known as outsourcing.

This type of research is literature research with a normative approach, namely how to approach the problem under study, namely the Outsourcing system in Law number 13 of 2003 Article 64, 65, and 66 concerning Manpower and then analyzed through the perspective of Islamic law. By using primary data sources and secondary data sources and using data collection techniques by reading, studying, and reviewing library resources from primary and secondary sources, then analyzed.

The results of the study found that in the analysis of the outsourcing system in Law Number 13 of 2003 Article 64.65 and 66 there were still deficiencies in the problem of justice in the agreement, because there were no rules that explicitly explained thoroughly the system of outsourcing in Indonesia, from the explanation of the regulations regarding outsourcing will have an impact on the agreement that does not fulfill the pillars and the legal terms of the agreement, while the lack of assertiveness in violating the employment contract will also have an impact on the lack of wealth and compulsion in association.

Keyword: *Outsourcing*, Ijarah, Wakalah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQASYAH.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xvi
ABSTRAK	xvii
DAFTAR ISI.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Kerangka Teori.....	10
F. Tinjauan Pustaka	20
G. Metode Penelitian.....	22
H. Sistematika Penulisan.....	24

BAB II KONSEP AKAD, *IJĀRAH* DAN *WAKALAH*

A. Konsep Akad	25
1. Pengertian Akad	25
2. Rukun Akad	26
3. Syarat Akad.....	32
4. Asas-Asas Akad	35

B. Konsep Akad Ijarah	41
1. Rukun Ijarah	43
2. Syarat Ijarah	46
3. Berakhirnya Akad Ijarah	47
4. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Dalam Fikih Muamalah	48
C. Konsep Wakalah	49
1. Rukun Wakalah	50
2. Syarat-Syarat Wakalah	51
3. Hukum Transaksi Wakalah	52
4. Objek Yang Boleh Diwakilkan	52
5. Macam-Macam Wakalah	53
6. Tanggungan Wakil	53
7. Akhir Masa Wakalah	53

BAB III SISTEM OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 PASAL 64, 65, DAN 66

A. Definisi <i>Outsourcing</i> dari berbagai Ahli dan Praktisi.....	55
B. Sumber Hukum <i>Outsourcing</i>	58
C. Pihak-Pihak dalam <i>Outsourcing</i>	63
D. Rumusan Konsep <i>Outsourcing</i> dalam UU Ketenagakerjaan.....	65
E. Pengaturan Jenis Pekerjaan yang Boleh diserahkan Kepada Perusahaan Penyedia Jasa	68
F. Syarat Sah Perjanjian Kerja	74
G. Jenis Perjanjian.....	77

BAB IV SISTEM KERJA KONTRAK (*OUTSOURCING*) DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Analisis Sistem Kerja Kontrak (<i>Outsourcing</i>) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003	79
--	----

B. Analisis Sistem Kerja Kontrak (<i>Outsourcing</i>) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menurut Hukum Islam	85
--	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengangguran adalah masalah utama dalam ekonomi yang dihadapi setiap masyarakat. Masalah ini dapat mewujudkan beberapa efek buruk yang bersifat ekonomi, politik dan sosial. Untuk menghindari berbagai efek buruk yang mungkin timbul, berbagai kebijakan ekonomi perlu dijalankan oleh pemerintah.¹

Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dan pelaku usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menghadapi kondisi ini pengusaha harus dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan memanfaatkan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja.²

Kehadiran undang-undang No.13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan undang-undang Ketenagakerjaan) membawa harapan bagi para pelaku industrial di Indonesia mengingat undang-undang sebelumnya undang-undang No.25 Tahun 1997 sudah beberapa kali ditunda

¹ Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi: Teori Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 327.

² Andre Setiawan, "Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal", *Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1 (Oktober, 2014), hlm. 3.

berlakunya karena mengalami tantangan dari buruh maupun dari pihak pengusaha.³

Dengan sistem *outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemerintah beralasan bahwa dengan melegalkan sistem *outsourcing* sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada pada waktu itu, sehingga harus dipikirkan perlunya fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja.⁴

Outsourcing merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha di tengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir dan juga untuk mengurangi jumlah pengangguran pada waktu itu. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing*.⁵

Dalam hukum ketenagakerjaan *outsourcing* disebut sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan

³ Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* No. 56, Th. XIV(April, 2012), hlm. 65-66.

⁴ Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya"..., hlm. 55.

⁵ *Ibid.*, hlm. 54.

sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.⁶

Outsourcing yaitu hubungan kerja dimana pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja. Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia jasa, perusahaan pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja.⁷

Saat ini hukum ketenagakerjaan seolah hendak menyatakan, bahwa keadilan akan terwujud karena telah hadirnya hukum yang menaunginya (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Pandangan ini seolah hendak menggambarkan bahwa hukum identik dengan keadilan.⁸

Tidak dapat dipungkiri, problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat, jauh sebelum negara ini memperoleh kemerdekaannya. Satu dari sekian besar permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dahulu adalah wujud keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.⁹

⁶ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 9 No. 1 (Januari 2009), hlm. 4.

⁷ Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 134.

⁸ Sayid Muhammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan...*, hlm. 4.

⁹ *Ibid.*, hlm. 1.

Di sisi lain pemerintah yang semestinya berperan sebagai pelayan dan pelindung masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasarnya dalam kenyataannya tidak mampu memerankan fungsi tersebut. Bahkan dalam beberapa kasus pemerintah cenderung mempunyai berbagai instrumen regulasi berupa perundang-undangan justru bermain mata dengan pengusaha sehingga walaupun keluar undang-undang tentang perburuhan justru akan selalu menguntungkan pengusaha (pemilik modal). Buruh selamanya akan miskin dan pengusaha menjadi semakin kaya sehingga buruh selalu berada dalam pe rangkap kemiskinan.¹⁰

Dikarenakan adanya ketidakadilan di dalam sistem *outsourcing*, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59, 64, 65, dan 66 terkait *outsourcing* ini di ajukan ke Mahkamah Konstitusi Untuk di yudisial review oleh Didik Suprijadi. Dalam hal ini bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML), jabatan: Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik (AP2ML) Indonesia, alasan dari gugatan tersebut yaitu karena Penekanan terhadap efisiensi secara berlebihan untuk semata-mata meningkatkan investasi guna mendukung pembangunan ekonomi melalui kebijakan upah murah ini berakibat pada hilangnya keamanan kerja (job security) bagi buruh/pekerja Indonesia, karena sebagian besar

¹⁰ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 2.

buruh/pekerja tidak akan lagi menjadi buruh/pekerja tetap, tetapi menjadi buruh/pekerja kontrak yang akan berlangsung seumur hidupnya.¹¹

Alasan lain status sebagai buruh/pekerja kontrak ini pada kenyataannya berarti juga hilangnya hak-hak, tunjangan-tunjangan kerja, jaminan-jaminan kerja dan sosial yang biasanya dinikmati oleh mereka yang mempunyai status sebagai buruh/pekerja tetap, yang dengan demikian amat potensial menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan buruh/pekerja Indonesia dan karenanya buruh/pekerja merupakan bagian terbesar dari rakyat Indonesia, pada akhirnya juga akan menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya.¹²

Dalam putusan mahkamah konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tersebut tidak semua gugatannya di kabulkan, hanya ada beberapa ayat dalam pasal 65 ayat (7) dan pasal 66 ayat (2) huruf b, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.¹³

¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 perihal pengujian kembali Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59, 64, 65, dan 66 tentang sistem *outsourcing*, 30 April 2011.

¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 perihal pengujian kembali Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59, 64, 65, dan 66 tentang sistem *outsourcing*, 30 April 2011.

¹³ *Ibid.*

Persoalan seputar ketenagakerjaan yang kompleks pada prinsipnya bermuara pada dua persoalan pokok. *Pertama*, masalah kurangnya kesejahteraan hidup, *kedua*, masalah kontrak kerja antara buruh dengan pengusaha. Masalah pertama sesungguhnya berkaitan dengan fungsi dan tanggung jawab negara dalam memenuhi kehidupan layak sebagai manusia. Sedangkan masalah kedua erat kaitanya dengan hubungan antara buruh dengan pengusaha dan posisi pemerintah sebagai pengawas sekaligus penengah untuk menjembatani kepentingan buruh dan pengusaha dengan pola realisasi simbiosis mutualisme.¹⁴

Pengaturan tentang *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 64,65 dan 66 tersebut secara redaksional sebenarnya sudah cukup bagus dan sistematis. Namun ada beberapa hal yang kurang memperhatikan azas kecermatan dan ketelitian. Karena secara umum kita tau pasti bahwa peraturan yang baik itu harus didasarkan pada filosofi suatu bangsa atau didasarkan nilai-nilai yang hidup didalam masyarakat, bisa melindungi dan mempunyai kepastian hukum.¹⁵

Rumusan ketentuan pasal 64 yang menggabungkan penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan dan penyedia jasa yang kemudian dikenal menjadi *outsourcing*. Dalam konteks hukum hal

¹⁴ Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*, hlm. 3.

¹⁵ Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 56 Th. XIV (April, 2012), hlm. 58.

ini merupakan dua hal yang berbeda. Perjanjian pemborongan sudah lama kita kenal melalui Buku III Bab 7A pasal 1601 KUHPerdara.¹⁶

Berdasarkan pengertian pemborongan pekerjaan dapat diketahui bahwa konstruksi hukumnya ada pemilik pekerjaan yang memborongkan pekerjaannya kepada pemborong pekerjaan. Pemborong pekerjaan wajib menyelesaikan pekerjaan yang di terimanya dari pemilik pekerjaan maka untuk itu pemborong merekrut pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga dalam hubungan antara pemborong dengan pekerja terdapat hubungan kerja.

Sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang sebenarnya merupakan hal yang baru sama sekali dalam hukum kita, dapat diketahui konstruksi hukumnya, yaitu ada perusahaan yang membutuhkan pekerja yang akan menyelesaikan pekerjaan pada perusahaannya, tapi yang merekrut pekerja di serahkan pada perusahaan lain atau dalam UU Ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan penyedia jasa.¹⁷

Ketentuan pasal 65 ayat (6), dalam konsep hubungan kerja ini sangat penting karena hubungan kerja yang timbul dengan adanya perjanjian kerja akan melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Para pihak menurut pasal 1 ayat (15) jelas adalah pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Sementara dalam *outsourcing* pekerja melakukan perjanjian bukan dengan perusahaan pemberi kerja, sedangkan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tidak ada unsur pekerjaan karena yang

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 59.

¹⁷ Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya...", hlm. 60.

yang mempunyai pekerjaan adalah perusahaan pemberi kerja. Karena unsur hubungan kerja tidak terpenuhi maka hak dan kewajiban tidak pula akan ada.¹⁸

Selanjutnya akan ada ketidak pastian terpenuhinya Hak-hak normatif pekerja dalam sistem *outsourcing*, jaminan akan bekerja terus menerus tidak ada karena di mungkinkan perjanjian dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (pasal 66 ayat 2a). Akibat selanjutnya tidak ada jenjang karir dan hak berserikat yang seharusnya dia miliki sudah sulit di lakukan.¹⁹

Dalam islam, pola relasi antara buruh dengan majikan telah dicontohkan dengan perilaku Rasulullah, yaitu memperlakukan pembantunya dengan pendekatan humanis memposisikan pembantunya layaknya keluarga sendiri. Masalah lain krusial dalam perburuhan adalah masalah upah yang merupakan hak buruh. Perselisihan antara majikan dan buruh seringkali karena disebabkan oleh upah. Sedangkan masalah upah harus mempertimbangkan kepatutan sosial untuk dapat hidup layak.²⁰

Kerangka etika relasi buruh dan majikan dalam relasi kerja sudah di gariskan Rasulullah dalam sebuah hadisnya yang menyatakan bahwa siapa yang menyia-nyiakan kaum buruh maka ia adalah musuhku.²¹

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“SISTEM KERJA KONTRAK**

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Khairani, “Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya...”, hlm. 61.

²⁰ Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*, hlm. 7.

²¹ *Ibid.*, hlm. 8.

***OUTSOURCING DALAM UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
PERSPEKTIF IJĀRAHDAN WAKALAH'***

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012?
2. Bagaimana Perspektif Ijarah dan Wakalah terhadap sistem *Outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu untuk:

1. Untuk mendeskripsikan ketentuan sistem *outsourcing* didalam dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003.
2. Untuk mendeskripsikan perspektif Hukum Islam terhadap sistem *Outsourcing*?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman terhadap pembentukan perundang-undangan di Indonesia yang sekiranya belum memenuhi konstruksi hukum yang berkeadilan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran penulis, untuk menambah wawasan masyarakat di dunia industri agar bisa menjadi pertimbangan untuk mengaspirasikan hak mereka dalam dunia industri di Indonesia ini yang sekiranya belum memenuhi cita-cita negara pancasila.

E. Kerangka Teori

Dalam kehidupan muamalah, walaupun terdapat hadits yang mengatakan bahwa manusia lebih mengetahui akan urusan dunianya, namun bukan berarti membuat kebenaran hukum syara' tunduk pada nafsu manusia. Karena apabila mengikuti kebanyakan manusia di muka bumi, maka justru akan menjauhkan diri kita dari jalan Allah.

Meskipun hubungan sesama manusia itu bersifat keduniaan, namun nilai-nilai transendental tidak mungkin dapat dipisahkan. Karena itu untuk membimbing manusia agar selalu ada di jalam kebenaran, supremasi hukum perlu dilakukan sesuai dengan yang Allah perintahkan.²²

²² Burhanudin S., *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta: BPF, 2009), hlm. 2.

1. Teori akad

Secara istilah, akad ialah perikatan *ijab* dan *qabul* yang dibenarkan syara', yang menetapkan keridhaan kedua belah pihak. Akad juga diartikan berkumpulnya serah terima di antara dua pihak atau perkataan seseorang yang berpengaruh pada kedua belah pihak. *Ijab* merupakan pernyataan pihak pertama mengenai isi perikatan yang diinginkan, sedangkan *qabul* ialah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya.²³

Suatu akad akan terbentuk ketika telah memenuhi syarat dan rukunya. Ahmad Azhar Basyir menyebutkan bahwa rukun akad adalah *ijab* dan *qabul*, sedangkan *ijab* dan *qabul* tersebut baru bisa benar-benar memiliki kekuatan hukum setelah memenuhi beberapa syarat sebagai berikut:

- a. Ijab dan qabul harus dinyatakan oleh orang yang sekurang-kurangnya telah mencapai umur *tamyiz* yang menyadari dan mengetahui isi perkataan yang diucapkan hingga ucapan-ucapannya itu benara-benara menyatakan keinginan hatinya (dilakukan oleh orang yang cakap umur).
- b. Ijab dan qabul harus tertuju pada suatu objek yang merupakan objek akad.

²³ Masjupri, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia, Teori dan Praktek Pada LKS*, (Yogyakarta: Asnalitera, 2013), hlm. 30.

- c. Ijab dan qabul harus berhubungan langsung dalam suatu majelis apabila dua belah pihak sama-sama hadir, atau sekurang-kurangnya dalam majelis diketahui ada ijab oleh pihak yang tidak hadir.²⁴

Dalam akad ada asas yang harus terpenuhi, ketika tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan batal atau tidak sahnya akad yang dibuat. Asas-asas akad ini tidak berdiri sendiri melainkan saling berkaitan antara satu dan lainnya. Adapun asas-asas itu adalah sebagai berikut:

a. Kebebasan (Al-Hurriyah)

Asas ini merupakan prinsip dasar dalam hukum Islam dan merupakan prinsip dasar pula dari akad. Pihak-pihak yang melakukan akad mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, baik dari segi materi/isi yang diperjanjikan, menentukan pelaksanaan dan persyaratan-persyaratan lainnya, melakukan perjanjian dengan siapapun, maupun bentuk perjanjian (tertulis atau lisan) termasuk cara-cara melakukan penyelesaian bila terjadi sengketa. Kebebasan membuat perjanjian ini dibenarkan selama tidak bertentangan dengan ketentuan syariah.²⁵

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

²⁴ Masjupri, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia, Teori dan Praktek Pada LKS...*, hlm. 31.

²⁵ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 15-16.

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*²⁶

b. Persamaan atau Kesetaraan

Asas ini memberikan landasan bahwa kedua belah pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kedudukan yang sama antara satu dan lainnya. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan atau kesetaraan ini. Dasar hukum dari asas ini adalah QS. Al- Hujurat: 13.²⁷

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ

عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (١٣)

Artinya “*Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*”(QS. Al-Hujurat: 13.)²⁸

c. Keadilan (Al- 'Adalah)

Asas ini berkaitan erat dengan asas kesamaan, meskipun keduanya tidak sama, dan merupakan lawan dari kezaliman. Salah satu bentuk kezaliman adalah mencabut hak-hak kemerdekaan orang lain,

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan)*, Jilid VII ..., hlm. 372.

²⁷Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 18-19.

²⁸ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah*, (Surakarta: Ziyad, 2014), hlm. 517.

dan/tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat. Bunyi dari ayat-ayat Alquran berkaitan dengan keadilan adalah sebagai berikut.²⁹

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ كَمَا

بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ (٢٩)

Artinya “Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu[533] di Setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)". ” (QS. Al-‘Araf: 29)³⁰

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

يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl: 90)³¹

d. Kerelaan/Konsensualisme (*Al-Ridhaiyyah*)

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak. Bentuk kerelaan dari para pihak tersebut telah wujud pada saat terjadinya kata sepakat tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalam hukum

²⁹ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan*,... hlm. 20-21.

³⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah*..., hlm. 153.

³¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah*..., hlm. 227.

islam, secara umum perjanjian ini bersifat kerelaan. Kerelaan antara pihak-pihak yang sepakat dianggap sebagai persyaratan bagi terwujudnya semua transaksi. Apabila dalam transaksi tidak terpenuhi asas ini, maka itu sama artinya dengan memakan sesuatu dengan cara yang batil.

Dasar asas ini adalah sebagaimana terdapat didalam Alquran Surah An-Nisa': 29.³²

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٢٩)

Artinya “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa: 29).³³

e. Kejujuran dan Kebenaran (*Ash-Shidq*)

Islam dengan tegas melarang kebohongan dan penipuan dalam bentukapapun. Nilai kebenaran ini memberikan pengaruh pada pihak-pihak yang melakukan perjanjian untuk tidak berdusta, menipu dan melakukan pemalsuan. Pada saat asas ini tidak dijalankan, maka akan merusak pada legalitas akad yang dibuat. Di mana pihak yang merasa dirugikan karena pada saat perjanjian dilakukan pihak lainnya tidak

³² Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 22.

³³ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 83.

mendasarkan pada asas ini dapat menghentikan proses perjanjian tersebut.³⁴

قُلْ صَدَقَ اللَّهُ فَاتَّبِعُوا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ (٩٥)

Artinya “Katakanlah: "Benarlah (apa yang difirmankan) Allah". Maka ikutilah agama Ibrahim yang lurus, dan bukanlah Dia Termasuk orang-orang yang musyrik.” (QS. Ali Imran: 95)³⁵

f. Kemanfaatan (*Al-Manfaat*)

Asas manfaat maksudnya adalah bahwa akad yang dilakukan oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan. Kemanfaatan ini antara lain berkenaan dengan objek akad. Dasar dari objek yang bermanfaat antara lain.³⁶

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ

مُبِينٌ (١٦٨)

Artinya “Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu”. (QS. Al-Baqarah: 168)³⁷

³⁴ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 23-23.

³⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 62.

³⁶ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 24-25.

³⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 25.

g. Tertulis (*Al-Kitab*)

Prinsip lain yang tidak kalah pentingnya dalam melakukan akad adalah sebagaimana disebutkan dalam *Al-Baqarah*: 282-283.³⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا بِيخْسٍ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمْلِئَ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى وَلَا يَأْبُ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

(٢٨٢)

Artinya “*Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah*

³⁸ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 26.

mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu". (QS. Al-Baqarah: 282)³⁹

وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ يَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانٌ مَّقْبُوضَةٌ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي
 أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آتِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ (٢٨٣)

Artinya “jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, Maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang[180] (oleh yang berpiutang). akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) Menyembunyikan persaksian. dan Barangsiapa yang menyembunyikannya, Maka Sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Baqarah:283).⁴⁰

2. Teori Ijarah

Akad ijarah sama posisinya dengan akad jual beli. Posisi upah adalah sama dengan posisi harga dalam jual beli. Maka para ulama membolehkan akad ijarah sebagai dasar konsep dalam Hukum Ketenagakerjaandalam Islam.⁴¹

Dasar hukum hubungan antara majikan dan tenaga kerja dalam akad ijarah terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis.

³⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 48.

⁴⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 49.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 46.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90)⁴²

Ayat di atas menerangkan bahwa para pemberi kerja (majikan) diperintahkan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Selain itu, majikan berkewajiban menyejahterakan para pekerjanya termasuk upah yang layak. Pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan.

Transaksi ijarah yang melibatkan dua orang yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan (tenaga kerja/*ajr*) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yang memberikan upah (pengusaha/*majikan/musta'jir*). Tenaga kerja adalah orang yang menerima upah untuk melakukan pekerjaan oleh orang lain dengan ikatan kerja. Sedangkan majikan adalah orang atau pihak yang mempekerjakan orang lain dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerja atau tenaga kerjanya.⁴³ Oleh karena itu dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, serta upahnya.⁴⁴

⁴² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 227.

⁴³ Ridwan, *Fiqh Perburuhan ...*, hlm. 80.

⁴⁴ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam ...*, hlm. 229-230.

3. Teori Wakalah

Wakalāh merupakan pelimpahan, pendelegasian wewenang atau kuasa dari pihak pertama kepada pihak kedua untuk melaksanakan sesuatu atas nama pihak pertama dan untuk kepentingan dan tanggung jawab sepenuhnya oleh pihak pertama.⁴⁵

Wakalāh adalah transaksi yang dibolehkan antara dua pihak dan masing-masing pihak mempunyai hak untuk membatalkannya. Hal ini karena status *Wakalāh* dari pihak orang yang mewakilkan adalah pemberian izin, dan dari pihak wakil adalah memberikan manfaat (jasa) sehingga masing-masing tidak terikat secara permanen.

F. Tinjauan Pustaka

Dalam kajian pustaka berguna sebagai bahan acuan yang relevan dengan penelitian yang terdahulu, kajian pustaka ini berguna untuk menghindari adanya plagiasi atau penjiplakan atas karya orang lain, berdasarkan fokus penelitian, penelitian ini tentunya berbeda dengan yang sudah ada. Fokus penelitian penulis pada topik hukum Ketenagakerjaan ini adalah apakah Hukum Ketenagakerjaan yang ada di Indonesia ini sudah memenuhi aspek-aspek yang selaras dengan Konstitusi negara yang mengutamakan keadilan sosial, dan di kaji lagi melalui perspektif Hukum Islam.

²³ Katalog Dalam Terbitan (KDT), *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syariah*, (Jakarta: Djambatan, 2003), Hlm. 226.

Dibawah ini peneliti ajukan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini:

Skripsi Atas Nama Didit Aditia Permana, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga, dengan berjudul Perjanjian *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam, dalam skripsi ini membahas masalah Perjanjian *Outsourcing* di dalam UU Ketenagakerjaan menurut Hukum Islam, kalau perbedaanya dengan Skripsi penulis yaitu pada judul dan isi, hal ini penulis mengembangkan dalam hasil penetian sampai kepada sistem *outsourcingnya*.

Skripsi Diajukan kepada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta atas nama Anitya Nur Indah Permatasari, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa PRA Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri) dalam skripsi ini meneliti terkait bagaimana bentuk perlindungan TKI pada masa pra penempatan berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004.

Skripsi Sriyadi Diajukan Kepada Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Islam Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Tanpa Surat Perjanjian Kerja Tertulis Pada Tasmania Cell. Dalam skripsi ini meneliti bagaimana hubungan kerja karyawan tanpa surat perjanjian

kerja tertulis di Tasmania Cell ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 dan apakah hak-hak pekerja sudah terpenuhi.

Jurnal berisi penelitian yang ditulis oleh Dian Ferricha dari Fakultas Hukum UNIBA Blitar, Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pada Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan. Dalam penelitian ini terfokus pada sejauh mana pemerintah daerah memikirkan kesejahteraan masyarakatnya dalam dunia ketenagakerjaan.⁴⁶

G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian pustaka , yaitu penelitian yang menggunakan literatur seperti undang-undang, buku, jurnal dan rujukan sumber datanya.

2. Sumber data

Bahan-bahan pustaka yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan sekunder. Bahan pustaka yang menjadi rujukan primer dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64, 65 dan 66 Tentang Ketenagakerjaan dan kitab ataupun buku yang berkaitan dengan objek penelitian. Adapun yang menjadi rujukan

⁴⁶ Dian Ferricha, “Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pada Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan”, *AHKAM*, Volume 4, Nomor 1, (Juli, 2016).

sekunder diambil dari berbagai literatur misalnya buku, jurnal, artikel dan lain sebagainya yang masih berkaitan dengan permasalahan sistem *Outsourcing* dan rujukan lain yang masih berkaitan dengan penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah bahan pustaka maka teknik pengumpulan datanya adalah dengan cara membaca, mempelajari, serta menelaah sumber kepustakaan dari sumber primer maupun sekunder, untuk kemudian disimpulkan.

4. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif, yaitu cara pendekatan terhadap masalah yang diteliti yaitu sistem *Outsourcing* dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64, 65, dan 66 dan regulasi lain Tentang Ketenagakerjaan kemudian dianalisis melalui perspektif ijarah dan wakalah.

5. Analisis Data

Data yang terkumpul dari berbagai sumber yang relevan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan penalaran deduktif. Maksud dari penalaran deduktif di sini adalah hukum-hukum yang sesuai dengan perspektif ijarah dan wakalah yang dijadikan landasan dan kaidah umum untuk meninjau sistem *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64,65 dan 66 dan regulasi lain Tentang Ketenagakerjaan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memahami gambaran umum, isi atau materi dari skripsi ini, maka penulis tampilkan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I pendahuluan, latar belakang masalah kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan, manfaat, tinjauan pustaka, metode penelitian, terakhir sistematika penulisan.

Bab II Dalam bab kedua ini penulis akan menguraikan teori-teori tentang *aqad*, hal-hal lain yang termasuk dalam konsep *aqad*, teori ijarah, hal-hal lain yang termasuk konsep ijarah, teori wakalah dan hal-hal termasuk dalam konsep wakalah

Bab III bab ini mengulas sistem *Outsourcing*. Tentunya juga membahas mengenai penjelasan kandungan dan muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64, 65 dan 66 tentang sistem *Outsourcing* dan regulasi lain yang masih berkaitan dengan sistem pelaksanaan *outsourcing*.

Bab IV berisi analisis tentang sistem *Outsourcing* yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64, 65, 66 dan regulasi lain yang masih mengatur terkait sistem *outsourcing* melalui perspektif ijarah dan wakalah. Dalam bab ini penulis berharap semua masalah susah teranalisa secara teoritis.

Bab V merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan yang meliputi jawaban dari penelitian ini dan juga mencakup saran.

BAB II

KONSEP AKAD, *IJĀRAH* DAN *WAKĀLAH*

A. Konsep Akad

1. Pengertian Akad

Pengertian akad secara bahasa adalah ikatan, mengikat. Dikatakan ikatan maksudnya adalah menghimpun atau menghubungkan dua ujung tali dan mengikatkan salah satunya pada yang lainya hingga keduanya bersambung dan menjadi seperti seutas tali.⁴⁷

Menurut istilah, akad memiliki makna khusus. Akad adalah hubungan atau keterkaitan antara ijab dan qabul atas diskursus yang dibenarkan oleh syara' dan memiliki implikasi hukum tertentu. Ijab dan qabul merupakan ucapan atau tindakan yang mencerminkan kerelaan dan keridaan kedua pihak untuk melakukan kontrak/kesepakatan. Akad yang dilakukan harus berpijak pada diskursus yang dibenarkan oleh syara', tidak boleh bertentangan dengan syara'.⁴⁸

Selain itu, akad tersebut juga memiliki implikasi hukum tertentu, seperti pindahnya kepemilikan, hak sewa dan lainnya. Dengan adanya akad akan menimbulkan pindahnya, munculnya ataupun berakhirnya suatu hak dan kewajiban.

⁴⁷ Germala dewi, Dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm.51.

⁴⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 48.

2. Rukun Akad

Rukun bisa diartikan sebagai perkara yang dijadikan sebagai landasan atas wujudnya sesuatu dan merupakan bagian inheren atau hakikat sesuatu itu. Dalam konteks ibadah sholat, ruku', sujud, membaca al-Quran merupakan rukun atau bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sholat. Sesuatu tindakan tidak dapat dikatakan sebagai sholat jika tidak mengandung unsur sebagaimana disebutkan. Rukun akad dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang bisa digunakan untuk mengungkapkan kesepakatan atas dua kehendak, atau sesuatu yang bisa disamakan dengan hal itu dari tindakan.

Menurut pendapat mayoritas ulama (jumhur) rukun akad dijelaskan secara terperinci, yakni terdiri dari '*aqid* (pihak yang berakad), *ma'qud 'alaih* (objek akad), dan *ṣīgat*.⁴⁹

a. '*aqid*

Ijab dan *qobul* yang merupakan esensi akad tidak akan terpenuhi kecuali ada '*aqid* (pihak yang berakad). Dilihat dari segi kecakapan melaksanakan akad, sebagian diantara manusia tidak dapat melakukan akad apapun, sebagian bisa melakukan akad tertentu, dan sebagian dari mereka cakap melakukan setiap akad. Dalam hal ini seorang '*aqid* harus memenuhi prinsip kecakapan melakukan akad untuk dirinya sendiri, atau karena mendapatkan

⁴⁹ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah...*, hlm. 51.

kewenangan (*wilayah*) melakukan akad menggantikan orang lain atau berdasarkan perwakilan (*wakalah*).⁵⁰

b. *Al-ma'qud 'alaih*

Al-ma'qud 'alaih adalah sesuatu yang dijadikan obyek akad dan dikenakan padanya akibat hukum yang ditimbulkannya. Tidak semua benda (barang) dapat dijadikan obyek akad. Sejumlah benda dipandang tidak dapat menjadi obyek akad baik menurut syara' maupun adat. Seperti Narkotika, psikotropika dan obat berbahaya (Narkoba) secara agama maupun adat tidak dapat dijadikan obyek transaksi.

Fuqaha menetapkan empat (atau lima) syarat yang harus terpenuhi pada obyek akad:

1) Obyek akad harus telah ada ketika berlangsung akad.

Tidak sah mengakadkan benda yang tidak ada, seperti menjual tanaman sebelum tumbuh, menjual anak hewan didalam perut induknya, dan lain-lain, seluruh akad sejenis ini adalah batal.⁵¹

2) Obyek akad harus *mal mutaqawwim*.

Fuqaha sepakat terhadap persyaratan ini. Akad yang mentransaksikan *mal ghairu mutawawwim*, seperti bangkai, darah adalah batal. Karena pada prinsipnya *mal ghairu mutaqawwim* tidak dapat dimiliki.

⁵⁰ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002), hlm. 82.

⁵¹ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 86.

3) Dapat diserahkan-terimakan ketika akad berlangsung.

Pada prinsipnya para fuqaha, kecuali imam malik, sepakat terhadap persyaratan ini, yakni bahwasanya obyek akad harus diserahkan secepat mungkin setelah akad berlangsung. Jika pihak yang berakad tidak mampu menyerahkannya, mereka menganggap akad tersebut batal, khususnya dalam akad *muawwadhah*. Sedang menurut imam malik tidak mengharuskan adanya kemampuan menyerahkan saat akad berlangsung, dalam hal akad *tabarru'*. Menurutny sah menghibahkan seekor kambing yang sedang berjalan dikebun.

4) Obyek akad harus jelas dan dikenali pihak Aqid

Fuqaha sepakat bahwasanya obyek akad harus diketahui oleh masing-masing pihak dengan pengetahuan sedemikian rupa dapat menghindarkan perselisihan. Agama islam melarang jual beli *garar* dan jual beli *majhul*. Pengetahuan ini diperoleh dengan menelitinya secara langsung sebelum atau ketika akad berlangsung, dengan menunjukinya jika obyeknya ada, dengan melihat sample secukupnya, atau dengan kriteria tertentu seperti jenis, ukuran kualitas dan lain sebagainya.⁵²

5) Obyek akad harus suci, tidak *najis* dan tidak *mutanajjis*

Syarat yang krlima ini sangat populer di kalangan fuqaha jumhur. Sedang fuqaha hanafiah tidak mensyaratkan kesucian

⁵² Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 88.

obyek akad. Maka hanfiah membolehkan jual-beli rambut *khinjr* atau kulit bangkai untuk diambil manfaatnya, kecuali benda-benda tertentu yang secara jelas dinyatakan oleh nash seperti khamr, dagingkhinjr, bangkai dan darah.⁵³

c. *Ṣīgat Akad* (Formula Akad)

Pada prinsipnya makna atau esensi akad adalah kesepakatan dua kehendak, dan kesepakatan tersebut lazimnya terjadi melalui formula akad (*ṣīgat al-‘akad*).

Ṣīgatul ‘aqd (formula akad) merupakan unsur akad yang terpenting, bahkan dalam pandangan fuqaha’ Hanafiah suatu akad adalah identik dengan *ṣīgatnya*. *Ṣīgat* akad yang terdiri dari *ijab* dan *qabul* sesungguhnya merupakan ekpresi kehendak yang menggambarkan kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak atas hak dan kewajibannya yang ditimbulkan dari perikatan akad.

Ijab adalah pernyataan pertama yang dinyatakan oleh salah satu dari *muta ‘aqidain* yang mencerminkan kesungguhan kehendak untuk mengadakan perikatan. Adapun *qabul* adalah pernyataan oleh pihak lain setelah *ijab* yang mencerminkan persetujuan atau kesepakatan terhadap akad.⁵⁴

Fiqih muamalah menetapkan sejumlah persyaratan umum yang harus terpenuhi dalam setiap *ṣīgat* akad, sebagai berikut:

⁵³ Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 89.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 90.

- 1) *Jala'ul ma'na* (dinyatakan dengan ungkapan yang jelas dan pasti maknanya), sehingga dapat dipahami jenis akad yang dikehendaki.
- 2) *Tawakuf/tatābuk bāinal ijab wal-qabul* (persesuaian antara ijab dan qabul)
- 3) *Jazmul irādataīnni* (ijab dan qabul mencerminkan kehendak masing-masing pihak secara pasti, mantap) tidak menunjukkan adanya unsur keraguan dan paksaan.
- 4) *Itishal al-qabul bil ijab*, dimana kedua pihak dapat hadir dalam satu majelis.

Persyaratan *ṣīgat ijab-qabul* yang pertama adalah bahwasanya ijab dan qabul harus dilaksanakan secara jelas. Persyaratan ini mengimplikasikan akad yang dimaksud dilakukan secara *qauliyah* (melalui ungkapan lisan). Selain melalui perkataan lisan, akad juga dapat dilakukan melalui tulisan. Dalam fungsinya sebagai pernyataan atas kehendak, tulisan dipandang mempunyai fungsi yang sama dengan lisan. Artinya kehendak yang dinyatakan melalui tulisan yang jelas mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan ungkapan langsung melalui lisan.⁵⁵

Jika dikaitkan dengan rukun akad (ijab dan qabul), maka akibat hukum dari ijab yang dinyatakan melalui tulisan berlaku terhitung sejak diterima akad dan disetujui oleh pihak lainnya, tidak

⁵⁵ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 91.

terhitung sejak ditulis. Kecuali dalam hal *tasharruf* yang berupa *iradah munfaridhah* (kehendak sepihak), akibat hukum yang ditimbulkannya berlaku sejak ditulis.

Akad (*ṣīgat* dan *qabul*) juga dapat dilakukan melalui isyarat yang menunjukkan secara jelas kehendak pihak-pihak yang melakukan akad. Akad dengan isyarat ini berlaku khusus bagi orang yang tidak dapat berbicara (bisu) dan tidak dapat pula menulis. Yang demikian ini merupakan pandangan fuqaha Syafi'iyah dan Hanafiyah.⁵⁶

Selain melalui tulisan dan isyarat, ijab dan qabul juga dapat berlangsung melalui *dalalah* (petunjuk). Yakni keberlangsungan akad dikaitkan dengan suatu perbuatan atau *ihwal* tertentu yang menunjukkan persetujuan kedua pihak. Akad melalui *dalalah* ini berlangsung dalam dua bentuk:

Pertama, *ta'athi* atau *muatah* (saling memberi dan menerima), maksudnya ketika masing-masing pihak melakukan suatu perbuatan dalam batas situasi dan kondisi yang menunjukkan kehendak melakukan suatu transaksi (akad). Seperti akad jual beli yang lazim terjadi di pasar swalayan. Penjual memasang tarif harga pada setiap barang. Pengunjung mengambil barang tertentu lalu membayarnya dengan kasir sejumlah harga yang tertulis di barang tersebut. Transaksi di pasar swalayan ini berlangsung secara

⁵⁶ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 92.

praktis. Tidak ada tawar-menawar pihak telah menyadari kelaziman atau tradisi jual-beli di swalayan.⁵⁷

Kedua, *lisānūl ḥal*. Yaitu kondisi tertentu yang menunjukkan kepada suatu ungkapan. Misalnya ketika seseorang menaruh suatu barang di hadapan kita, kita diam saja. maka perbuatan tersebut mengindikasikan ungkapan penitipan barang (*wadi'ah*) dan jika kita diam, artinya kita berkenaan dititipi barang.⁵⁸

3. Syarat Akad

Agar suatu akad dipandang terjadi harus diperhatikan rukun-rukun dan syaratnya. Rukun adalah unsur yang mutlak harus ada dalam sesuatu hal, peristiwa atau tindakan. Rukun akad adalah ijab dan qabul sebab akad adalah suatu perikatan antara ijab dan qabul. Agar ijab dan qabul benar-benar mempunyai akibat hukum, diperlukan adanya tiga syarat, yaitu sebagai berikut:

- a. Ijab dan qabul harus dinyatakan oleh orang yang sekurang-kurangnya telah mencapai umur *tamzīs* yang menyadari dan mengetahui isi perkataan yang diucapkan hingga ucapan-ucapannya itu benar-benar menyatakan keinginan hatinya. Dengan kata lain, ijab dan qabul harus dinyatakan dari orang yang cakap melakukan tindakan-tindakan hukum.

⁵⁷ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 93.

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 94.

- b. Ijab dan qabul harus tertuju pada suatu objek yang merupakan objek akad.
- c. Ijab dan qabul harus berhubungan langsung dalam satu majelis apabila dua belah pihak sama-sama hadir, atau sekurang-kurangnya dalam majelis diketahui ada ijab oleh pihak yang tidak hadir. Hal yang terakhir ini terjadi misalnya ijab dinyatakan pada pihak ketiga dalam ketidakhadirannya pihak kedua. Maka pada saat pihak ketiga menyampaikan pihak kedua tentang akad ijabnya itu, berarti bahwa ijab itu disebut dalam majelis akad juga dengan akibat bahwa bila pihak kedua kemudian menyatakan menerima (qabul), akad dipandang telah terjadi.⁵⁹

Menurut istilah fuqaha dan ahli ushul *wilayah* adalah kekuasaan hukum yang mana pemiliknya dapat bertasharuf dan melakukan akad dan menunaikan segala akibat hukum yang ditimbulkan.

Kaitanya dengan akad, *wilayah* merupakan syarat kelangsungan akad dan syarat bagi timbulnya akibat hukum. *Wilayah* (kewenangannya) melakukan akad tidak dimiliki kecuali oleh orang yang cakap bertindak secara sempurna, sedang orang yang kecakapannya bertindak tidak sempurna tidak mempunyai wilayah baik atas dirinya sendiri maupun atas orang lain. Dengan demikian akad yang dilakukan oleh orang yang tidak mempunyai

⁵⁹ Ahmad Azhari Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm. 67.

wilayah (kewenangan berakad) adalah tidak sah dan sama sekali tidak menimbulkan akibat hukum.⁶⁰

Wilayah (kewenangan) untuk menthasarrufkan harta orang lain dan melaksanakan akad untuk orang lain sesungguhnya merupakan tanggung jawab besar. Oleh karena itu, seorang *wali* (pemegang wilayah) baik wali pribadi seperti ayah atau kakek, maupun wali publik seperti hakim, nadhir wakaf, ketua lembaga sosial dan lain sebagainya, ditetapkan atas mereka memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- 1) Cakap bertindak hukum secara sempurna (*bālig* dan berakal sehat).
- 2) *Wali* dan *maula 'alaih* sama agamanya (sama-sama muslim).
- 3) Adil, yakni istiqamah dalam menjalankan ajaran agama dan berakhlak mulia, dan menjaga *muru'ah*.
- 4) Mampu melakukan *tasharruf* secara *amanah* (terpercaya).
- 5) Dalam bertasharruf selalu menjaga kepentingan orang yang ada dalam perwaliannya.

Wilayah atau kewenangan untuk bertindak hukum dibedakan menjadi dua: kewenangan atas diri sendiri dan kewenangan bertindak hukum untuk orang lain yang dinamakan *wilayah al-niyabah*, seperti *wilayah* orang tua terhadap anaknya

⁶⁰ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 84.

yang masih kecil dan kewenangannya berdasarkan *wakalah* (perwakilan).⁶¹

4. Asas-Asas akad

Dalam akad ada asas yang harus terpenuhi, ketika tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan batal atau tidak sahnya akad yang dibuat. Asas-asas akad ini tidak berdiri sendiri melainkan saling berkaitan antara satu dan lainnya. Adapun asas-asas itu adalah sebagai berikut:⁶²

a. Kebebasan (Al-Hurriyah)

Asas ini merupakan prinsip dasar dalam hukum Islam dan merupakan prinsip dasar pula dari akad. Pihak-pihak yang melakukan akad mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, baik dari segi materi/isi yang diperjanjikan, menentukan pelaksanaan dan persyaratan-persyaratan lainnya, melakukan perjanjian dengan siapapun, maupun bentuk perjanjian (tertulis atau lisan) termasuk cara-cara melakukan penyelesaian bila terjadi sengketa. Kebebasan membuat perjanjian ini dibenarkan selama tidak bertentangan dengan ketentuan syariah.⁶³

b. Persamaan atau Kesetaraan

Asas ini memberikan landasan bahwa kedua belah pihak yang melakukan perjanjian mempunyai kedudukan yang sama

⁶¹ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontektual...*, hlm. 84.

⁶² Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 15.

⁶³ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 16.

antara satu dan lainnya. Pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas persamaan atau kesetaraan ini. Dasar hukum dari asas ini adalah QS. Al- Hujurat: 13.⁶⁴

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ

أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (١٣)

Artinya “Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”(QS. Al-Hujurat: 13.)⁶⁵

c. Keadilan (*Al-‘Adalah*)

Asas ini berkaitan erat dengan asas kesamaan, meskipun keduanya tidak sama, dan merupakan lawan dari kezaliman. Salah satu bentuk kezaliman adalah mencabut hak-hak kemerdekaan orang lain, dan/tidak memenuhi kewajiban terhadap akad yang dibuat. Bunyi dari ayat-ayat Al-Quran berkaitan dengan keadilan adalah sebagai berikut.⁶⁶

⁶⁴ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm.18.

⁶⁵ Kementrian Agama RI, *Al-Qur’anulkarim dan Terjemah*, (Surakarta: Ziyad, 2014), hlm. 517.

⁶⁶ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 20-21.

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ

كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ (٢٩)

Artinya “Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". dan (katakanlah): "Luruskanlah muka (diri)mu[533] di Setiap sembahyang dan sembahlah Allah dengan mengikhhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan (demikian pulalah kamu akan kembali kepadaNya)".” (QS. Al-‘Araf: 29).⁶⁷

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl: 90).⁶⁸

d. Kerelaan/Konsensualisme (*Al-Ridhaiyyah*)

Asas ini menyatakan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak. Bentuk kerelaan dari para pihak tersebut telah wujud pada saat terjadinya kata sepakat tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalam hukum islam, secara umum perjanjian ini bersifat kerelaan. Kerelaan antara pihak-pihak yang sepakat dianggap sebagai persyaratan bagi terwujudnya semua transaksi.

⁶⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 153.

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 227.

Apabila dalam transaksi tidak terpenuhi asas ini, maka itu sama artinya dengan memakan sesuatu dengan cara yang batil.

Dasar asas ini adalah sebagaimana terdapat didalam Al-Qur'an Surah An-Nisa': 29.⁶⁹

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

مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٢٩)

Artinya “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*” (QS. An-Nisa: 29).⁷⁰

e. Kejujuran dan Kebenaran (*Ash-Shidq*)

Islam dengan tegas melarang kebohongan dan penipuan dalam bentukapapun. Nilai kebenaran ini memberikan pengaruh pada pihak-pihak yang melakukan perjanjian untuk tidak berdusta, menipu dan melakukan pemalsuan. Pada saat asas ini tidak dijalankan, maka akan merusak pada legalitas akad yang dibuat. Di mana pihak yang merasa dirugikan karena pada saat perjanjian dilakukan pihak lainnya tidak mendasarkan pada asas ini dapat menghentikan proses perjanjian tersebut.⁷¹

⁶⁹ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm, 22.

⁷⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 83.

⁷¹ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 23-23.

قُلْ صَدَقَ اللَّهُ فَاتَّبِعُوا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ (٩٥)

Artinya “Katakanlah: "Benarlah (apa yang difirmankan) Allah". Maka ikutilah agama Ibrahim yang lurus, dan bukanlah Dia Termasuk orang-orang yang musyrik.” (QS. Ali Imran: 95)⁷²

f. Kemanfaatan (*Al-Manfaat*)

Asas manfaat maksudnya adalah bahwa akad yang dilakukan oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan. Kemanfaatan ini antara lain berkenaan dengan objek akad. Dasar dari objek yang bermanfaat antara lain.⁷³

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ

عَدُوٌّ مُبِينٌ (١٦٨)

Artinya “Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu”. (QS. Al-Baqarah: 168)⁷⁴

g. Tertulis (*Al-Kitab*)

⁷² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 62.

⁷³ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 24-25.

⁷⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 25.

Prinsip lain yang tidak kalah pentingnya dalam melakukan akad adalah sebagaimana disebutkan dalam Al-Baqarah: 282-283.⁷⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ
 كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ
 الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ
 الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ
 وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ
 تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْب
 الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسَاءَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ
 أَفْسَظُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ بِجَارَةٍ حَاضِرَةً
 تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا
 يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَلَّلُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ
 وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (٢٨٢)

⁷⁵ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan...*, hlm. 25-26.

Artinya “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu’amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalinya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu’amalahmu itu), kecuali jika mu’amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”. (QS. Al-Baqarah: 282).⁷⁶

وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانٌ مَّقْبُوضَةٌ فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا

فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمَانَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا الشَّهَادَةَ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ

آثِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ (٢٨٣)

Artinya “jika kamu dalam perjalanan (dan bermu’amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang

⁷⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 48.

penulis, Maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang[180] (oleh yang berpiutang). akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) Menyembunyikan persaksian. dan Barangsiapa yang menyembunyikannya, Maka Sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Baqarah:283).⁷⁷

B. Konsep Akad Ijarah

Kata *ijārah* menurut bahasa artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Menurut Syara' ialah menyerahkan suatu barang berharga atau tempat kepada orang lain untuk diambil manfaatnya dan penerima manfaat membayar sejumlah imbalan sebagai upah atas barang atau tempat yang digunakan. Contohnya menyewa rumah untuk di tempati (kontrak). Menurut Thamrin Abdullah, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.⁷⁸

Dalam Islam, hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja merupakan jenis kontrak ijarah, yang memuat berbagai ketentuan, peraturan, dan kaidah kontrak kerja antara tenaga kerja dengan majikan yakni akad *ijarah al-'amal* yang berarti upah atas suatu pekerjaan yakni hubungan antara dua pihak yaitu pekerja (tenaga kerja) dan pihak yang

⁷⁷ *Ibid.*, hlm. 49.

¹⁸ Faradila Hasan, “Penerapan Akad Ijarah Pada Produk Rahn di Cabang Pegadaian Syariah Istiqlal Manado”, *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*. Vol. 14 No.1 Tahun 2016.

mempekerjakan (majikan/pengusaha) yang objeknya adalah jasa dengan kompensasi berupa upah atas pekerjaan tertentu.⁷⁹

Ijarah merupakan manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan yang jelas.⁸⁰ Dasar hukum hubungan antara majikan dan tenaga kerja dalam akad ijarah terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis.

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

يُعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90).⁸¹

Ayat di atas menerangkan bahwa para pemberi kerja (majikan) diperintahkan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Selain itu, majikan berkewajiban menyejahterakan para pekerjanya termasuk upah yang layak. Pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan.

Dalam Hadis Ibnu Majah

أَعْطُوا الْوَالِدَ جِيرًا جِرَّهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: *Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.*⁸²

⁷⁹ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto, 2007), hlm. 44.

⁸⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh ...*, hlm. 130-131.

⁸¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 227.

⁸² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 13..., hlm. 10.

1. Rukun Ijarah

Menurut Hanafiyah, rukun ijarah hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama rukun Ijarah ada empat yaitu: 1) Adanya dua orang yang berakad (*'aqidain*), 2) *Ṣīgat (ijab qabul)*, 3) Upah (*Ujrah*), 4) Nilai Manfaat.⁸³

Penjelasan dari rukun tersebut adalah sebagai berikut.⁸⁴

a. Mu'jir dan musta'jir yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Syarat *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling merelakan. Prinsip kerelaan adalah prinsip penting dalam muamalah dan akad dalam Islam dijelaskan dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, akad dilakukan berdasarkan Asas:⁸⁵

a) *Ikhtiyari/* sukarela, setiap akad dilakukan atas kehendak para pihak, terhindar dari keterpaksaan karena tekanan salah satu pihak atau pihak lain.

b) Amanah/menepati janji, setiap akad wajib melaksanakan oleh para pihak sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan oleh

⁸³ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 278.

⁸⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 117-118.

⁸⁵ Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 20-22.

yang bersangkutan dan pada saat yang sama terhindar dari cedera janji.

- c) Ikhtiyati/kehtai-hatianm setiap akad dilakukan dengan pertimbangan yang matang dan dilaksanakan secara tepat dan cermat.
- d) Luzum/tidak beroba, setiap akad dilakukan dengan tujuan yang jelas dan perhitungan yang cermat, sehingga terhindar dari praktik spekulasi atau maisir.
- e) Saling menguntungkan, setiap akad dilakukan untuk memenuhi kepentingan para pihak sehingga tercegah dari praktik manipulasi dan merugikan salah satu pihak.
- f) Taswiyah/kesetaraan, para pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang setara, dan mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.
- g) Transparansi, setiap akad dilakukan dengan pertanggungjawaban para pihak secara terbuka
- h) Kemampuan, setiap akad dilakukan sesuai dengan kemampuan para pihak, sehingga tidak menjadi beban yang berlebihan bagi yang bersangkutan.
- i) Taisir/ kemudahan, setiap akad dilakukan dengan cara saling memberi kemudahan kepada masing-masing pihak untuk dapat melaksanakannya sesuai dengan kesepakatan.

- j) Itikad baik, akad dilakukan dalam rangka menegakan kemaslahatan, tidak mengandung unsur jebakan dan perbuatan buruk lainnya.
 - k) Sebab yang halal, tidak bertentangan dengan hukum, tidak dilarang oleh hukum dan tidak haram.
- b. Ijab dan qabul antara *mu'jir* dan *musta'jir* yang diucapkan secara jelas.
 - c. Ujrah atau upah disyaratkan harganya diketahui secara jelas jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam transaksi sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

2. Syarat Ijarah

Dalam akad ijarah, persyaratan yang berkaitan dengan upah yaitu:

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan dengan secara jelas.
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya.⁸⁶
- 3) Upah haruslah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*) di mana upah harus disebutkan di awal transaksi.
- 4) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) pemberian upah sepadan dengan kerjanya yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut UMK.⁸⁷

Nilai manfaat yang lahir dari benda atau jenis pekerjaan yang dijadikan objek ijarah, syaratnya adalah:

⁸⁶ Ghufiron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual ...*, hlm. 186-187.

⁸⁷ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis ...*, hlm. 230.

- 1) Barang atau jasa benar-benar mempunyai manfaat yang dimaksudkan oleh pemilik barang atau penyewanya.
- 2) Barang yang disewa dapat diserahkan secara langsung kepada penyewa, demikian juga orang yang akan disewa jasanya.
- 3) Manfaat dari barang atau jasa merupakan objek yang *mubah* (boleh). Tidak boleh menyewa jasa orang lain untuk kejahatan.
- 4) Benda yang disewakan harus tetap zatnya sampai habis masa sewanya.

3. Berakhirnya Akad Ijarah

Ada beberapa sebab yang menjadikan akad ijarah berakhir:

- a. Meninggalnya salah satu pihak. Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah satu pihak meninggal dunia maka akad ijarah batal, sebab manfaat akad ijarah tidak boleh diwariskan. Akan tetapi menurut jumhur ulama, meninggalnya salah satu pihak tidak mengakibatkan berakhirnya akad ijarah sebab manfaat boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-mal*).⁸⁸
- b. *Iqalah*, yaitu pembatalan kedua belah pihak.⁸⁹ Penetapan pemutusan perjanjian kerja sebab *iqalah* harus dengan kerelaan kedua belah pihak yang didasarkan pada waktu yang telah disepakati. Akibatnya, hak dan kewajiban masing-masing pihak

⁸⁸ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis...*, hlm. 338.

⁸⁹ *Ibid.*

harus dipenuhi, berupa upah atau manfaat sejak awal akad sampai berakhirnya pemutusan akad.⁹⁰

- c. Objek yang disewakan rusak atau musnah. Maka yang dapat mengurangi manfaat atau fungsi benda yang diakadkan bisa membatalkan kontrak ijarah.⁹¹ Dalam kontrak kerja, ketidakmampuan pihak tenaga kerja atau majikan dalam menunaikan kewajibannya menjadi batalnya kontrak ijarah.⁹²
- d. Berakhirnya waktu yang telah disepakati, kecuali terdapat uzur.⁹³ Dengan berakhirnya kontrak ijarah, maka kontrak kerja secara otomatis ikut berakhir, kecuali ada kondisi daurat dari pihak majikan atau tenaga kerja untuk menanggihkan atau menambah masa kontrak.⁹⁴

Menurut Hendi Suhendi dalam bukunya fiqh muamalah, jadi apabila sewa-menyewa terhenti, maka penyewa wajib mengembalikan barang sewaan tersebut. Jika barang bersifat bergerak, langsung diserahkan kepada pemiliknya, dan jika barang bersifat tetap diserahkan kembali kepada pemiliknya dalam keadaan kosong seperti barang tersebut berupa tanah.

Dalam hal ketenagakerjaan, jika tenaga kerja telah melaksanakan pekerjaannya dengan telah mendapatkan upah sepatutnya dan masa

⁹⁰ Abdul Jalil, *Teologi Buruh...*, hlm. 149.

⁹¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 338.

⁹² Abdul Jalil, *Teologi Buruh...*, hlm. 150.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ Abdul Jalil, *Teologi Buruh...*, hlm. 150.

kontrak telah berakhir, maka dengan sendirinya putus dan terhentilah akad ijarah.⁹⁵

4. Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja dalam Fiqh Muamalah

Transaksi ijarah yang melibatkan dua orang yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan (tenaga kerja/*ajr*) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yang memberikan upah (pengusaha/*majikan/musta'jir*). Tenaga kerja adalah orang yang menerima upah untuk melakukan pekerjaan oleh orang lain dengan ikatan kerja. Sedangkan majikan adalah orang atau pihak yang mempekerjakan orang lain dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerja atau tenaga kerjanya.⁹⁶ Oleh karena itu dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, serta upahnya.⁹⁷

- a. Bentuk kerja. Tiap pekerjaan yang diperbolehkan oleh syara', maka diperbolehkan pula hukum kontrak kerjanya. Di dalam kontrak ijarah harus jelas jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja/tenaga kerja/*ajr*.
- b. Waktu kerja. Dalam ijarah, waktu kerja berkaitan dengan produktivitas pekerja, upah yang diterima pekerja serta menandai berakhirnya perjanjian kerja.

⁹⁵ Masjupri, *Buku Daras Fiqh Muamalah*, (Surakarta: FSEI Publishing, 2013).

⁹⁶ Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*, hlm. 80.

⁹⁷ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam...*, hlm. 229-230.

- c. Upah kerja. penentuan upah mendasarkan pada jasa pekerjaannya atau manfaat tenaga seorang pekerja serta upah dalam ijarah harus jelas.

C. Konsep Wakalah

Wakalāh merupakan pelimpahan, pendelegasian wewenang atau kuasa dari pihak pertama kepada pihak kedua untuk melaksanakan sesuatu atas nama pihak pertama dan untuk kepentingan dan tanggung jawab sepenuhnya oleh pihak pertama.⁹⁸

Menurut Hanafiyah, *wakalāh* adalah memosisikan orang lain sebagai pengganti dirinya untuk menyelesaikan suatu persoalan yang diperbolehkan secara syar'i dan jelas jenis pekerjaannya. Atau mendelegasikan sesuatu persoalan kepada orang lain (wakil). Menurut Malikiyah, Shafi'yah dan Habilah, *wakalāh* adalah proses pendelegasian sebuah pekerjaan yang harus dikerjakan, kepada orang lain sebagai penggantinya, guna menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam masa hidupnya.⁹⁹

1. Rukun *Wakalāh*

Rukun *Wakalāh* ada empat sebagai berikut :

- a. Dua orang yang melakukan transaksi (orang yang mewakilkan dan yang menjadi wakil).

²³ Katalog Dalam Terbitan (KDT), *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syariah*, (Jakarta: Djambatan, 2003), Hlm. 226.

²⁴ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), Hlm. 239.

- b. *Ṣīgat*, yaitu ijab dan qabul. Ijab dianggap sah dengan izin. Qabul dianggap sah dengan semua lafal atau perbuatan yang menunjukkan penerimaan, seperti dengan melaksanakan perintah orang yang mewakilkan.
- c. *Muwwakkal fih* (sesuatu yang diwakilkan). boleh mewakilkan urusan yang berhubungan dengan hak Allah, yakni dalam masalah ibadah yang boleh diwakilkan. Boleh juga mewakilkan urusan yang berhubungan dengan hak sesama manusia, misalnya berupa transaksi, pembatalan transaksi, memerdekakan budak, mencari isteri, dan merujuk setelah bercerai.¹⁰⁰

2. Syarat - Syarat *Wakalāh*

Seorang *muwakkil*, disyaratkan harus memiliki otoritas penuh atas suatu pekerjaan yang akan didelegasikan kepada orang lain. Dengan alasan, orang yang tidak memiliki otoritas sebuah transaksi, tidak bisa memindahkan otoritas tersebut kepada orang lain. Seorang wakil, disyaratkan haruslah orang yang berakal.

Objek yang diwakilkan harus memenuhi beberapa syarat. Objek tersebut harus diketahui oleh wakil. Wakil mengetahui secara jelas apa yang harus dikerjakan dengan spesifikasi yang diinginkan. Sesuatu yang diwakilkan itu, harus diperbolehkan secara syar'i. Tidak diperbolehkan mewakilkan sesuatu yang diharamkan syara', seperti mencuri, merampok dan lain sebagainya. Objek tersebut memang bisa

²⁷Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2015), hlm. 252-253.

diwakilkan dengan didelegasikan (diwakilkan) kepada orang lain seperti akad jual beli.¹⁰¹ Dalam *wakalāh* pemilik urusan (pewakil) itu dapat secara sah untuk mengerjakan pekerjaannya secara sendiri. Namun karena satu dan lainnya yang dipandang mampu untuk menggantikannya.¹⁰²

3. Hukum Transaksi *Wakalāh*

Wakalāh adalah transaksi yang dibolehkan antara dua pihak dan masing-masing pihak mempunyai hak untuk membatalkannya. Hal ini karena status *Wakalāh* dari pihak orang yang mewakilkan adalah pemberian izin, dan dari pihak wakil adalah memberikan manfaat (jasa) sehingga masing-masing tidak terikat secara permanen. Demikian inilah hukum asalnya, akan tetapi, fuqaha mengecualikan beberapa objek/hal yang mana *Wakalāh* mempunyai kekuatan hukum mengikat yang permanen sehingga seorang wakil tidak dapat membatalkannya secara sepihak.

Hanafiyyah berpendapat bahwa *Wakalāh* tidak boleh dibatalkan pada tiga objek karena berhubungan dengan orang lain. Malikiyyah berpendapat bahwa orang yang mewakilkan tidak boleh membatalkan wakilnya dalam perselisihan jika wakilnya telah bersidang/berdebat dalam tiga majlis. Wakil juga tidak boleh

²⁵Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 23-42.

²⁶Abdullah Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hml.187

membatalkan sepihak dalam kondisi pemberikuasa tidak boleh menghentikannya dalam rangka menghindari bahaya keduanya.

Syafi'iyah berpendapat bahwa memberi kuasa boleh memberhentikan wakilnya kecuali pada dua kondisi wakil melaksanakan pekerjaannya karena pembatalan *Wakalāh* berarti merugikan wakil dan ijarah dengan syarat-syaratnya, *Wakalāh* menjadi kekuatan hukum yang mengikat.¹⁰³

4. Objek yang Boleh Diwakilkan

Fuqaha sepakat bahwa boleh mewakilkan pada sesuatu yang boleh digantikan dalam ibadah, seperti zakat, dan boleh semua transaksi, seperti jual beli, ijarah, nikah, cerai, hibah, pinjam meminjam, penitipan, penerimaan, hak, perselisihan, gadai, dan lain sebagainya. *Wakalāh* tidak sah pada ibadah yang tidak boleh digantikan, seperti imam, shalat, dan bersuci, dan pada transaksi yang tidak dapat digantikan, seperti sumpah dan nadzar.¹⁰⁴

5. Macam-Macam *Wakalāh*

Wakalāh ada dua maca, yaitu *Wakalāh* umum dan *Wakalāh* khusus. *Wakalāh* umum adalah mewakilkan semua urusan, seperti perkataan seseorang “Aku mewakilkan kepadamu semuanya, baik sedikit maupun banyak,” atau “Aku serahkan urusan kepadamu

²⁸ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2015), hlm. 253-255.

²⁹ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam...*, hlm. 256.

seluruhnya”. demikian ini menurut Syafi’iyah, Malikiyyah, dan Hanabilah tidak dibolehkan karena mengandung *gharar* (penipuan).

Wakalāh khusus adalah mewakilkan tentang sesuatu dan masalah tertentu tentang sesuatu dan masalah tertentu, seperti “Aku mewakilkan kepadamu untuk menjual hartaku” dan lain sebagainya.¹⁰⁵

6. Tanggungan Wakil

Wakil adalah orang yang dipercaya atas apa yang diwakilkan kepadanya, tidak menanggung atas keteledorannya, dan klaimnya atas kerusakan sesuatu yang diwakilkan kepadanya dapat diterima karena ia orang yang dipercaya.¹⁰⁶

7. Akhir Masa Wakalāh

Wakalāh berakhir kerana beberap hal berikut :

- a. Mendapat pekerjaan telah diselesaikan oleh pihak wakil.
- b. Muwakil dan wakil kehilangan *ahliyyah* (meninggal, gila permanen).
- c. Wakil menarik diri mundur dari pekerjaan yang telah dimandatkan kepadanya.
- d. Rusak objek yang diwakilkan untk ditransaksikan, misalnya dalam akad jual beli atau *ijārah* (sewa).

³⁰ *Ibid.*, hlm. 257.

³² Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam...*, hlm. 258.

- e. Pihak *muwakil* menarik mandat perawakilannya yang telah diberikan kepada pihak wakil, karena akad bersifat *ghair lazim*. Hanafiyyah mensyaratkan agar hal tersebut dikomunikasikan dengan wakil.¹⁰⁷

³³ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 246.

BAB III
SISTEM *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 PASAL 64, 65, 66 DAN REGULASI LAIN YANG
TERKAIT *OUTSOURCING*

A. Definisi *Outsourcing* dari berbagai Ahli dan Praktisi

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.¹⁰⁸

Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi, beserta tenaga kerjanya, fasilitas peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Penyerahan kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja agar terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.¹⁰⁹

Seringkali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan

¹⁰⁸ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, (Jakarta: PPM, 2008), hlm. 1.

¹⁰⁹ *Ibid.*, hlm. 2.

pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada tiga unsur penting dalam *outsourcing*, yaitu:

- 1) Pemindahan fungsi pengawasan
- 2) Pendelegasian tanggung jawab
- 3) Menitik beratkan pada hasil atau *output* yang ingin dicapai oleh perusahaan¹¹⁰

Dengan *outsourcing* pada jangka waktu tertentu perusahaan melepaskan pengelolaan suatu tugas, baik untuk kegiatan operasional sehari-hari maupun untuk pengelolaan sumberdaya manusianya kepada pihak penyedia jasa. Pengawasan kepada karyawan hanya bisa dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa. Selama masa periode pengalihan tugas, seluruh tanggung jawab dialihkan kepada pihak penyedia jasa tersebut.¹¹¹

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas memberikan definisi tentang *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya sesuatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.¹¹²

¹¹⁰ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing...*, hlm. 2.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² *Ibid.*, hlm. 3.

Dr. Richardus Eko Indrajid dan Drs. Richardus Djokopranoto mendefinisikan bahwa *outsourcing* merupakan hasil samping dari *business process reengineering (BPR)*, yakni perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam suatu proses pengelolaannya, bukan hanya sekedar melakukan perbaikan. BPR merupakan pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan dengan pendekatan lain, yaitu *continuous improvement process*.¹¹³

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, terdapat persamaan dalam memandang *outsourcing*, yaitu adanya penyerahan sebagian kegiatan perusahaan pada pihak lain, yang diharapkan memberikan hasil berupa peningkatan kinerja agar dapat lebih kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.¹¹⁴

Dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut memberi peluang kepada perusahaan untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain. Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Perkara Nomor 27/PUU-IX/2011 yang dibacakan pada tanggal 17 Januari 2012, dalam pertimbangan putusannya juga menyebutkan bahwa penyerahan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain secara

¹¹³ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing...*, hlm. 4.

¹¹⁴ *Ibid.*

pemborongan atau melalui penyedia jasa pekerja merupakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi usaha.¹¹⁵

Mahkamah Konstitusi juga menyebutkan bahwa praktek *outsourcing* ini harus sesuai dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹¹⁶

B. Sumber Hukum *Outsourcing*

1. *Outsourcing* dalam BW

Salah satu bentuk pelaksanaannya *outsourcing* adalah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Dalam BW Pasal 1601 b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.¹¹⁷

Ada beberapa prinsip yang berlaku dalam pemborongan pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan BW, yakni sebagai berikut:

- a) Jika telah terjadi kesepakatan dalam pemborongan pekerjaan dan pekerjaan telah mulai dikerjakan, pihak yang memborongkan tidak bisa menghentikan pemborongan pekerjaan;

¹¹⁵ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm. 82.

¹¹⁶ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan...*, hlm. 82.

¹¹⁷ *Ibid.*, hlm. 72.

- b) Pemborongan pekerjaan berhenti dengan meninggalnya si pemborong namun pihak yang memborongkan diwajibkan membayar kepada ahli waris si pemborong harga pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan;
- c) Si pemborong bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan orang-orang yang telah dipekerjakan olehnya;
- d) Buruh yang memegang suatu barang kepunyaan orang lain, untuk mengadakan sesuatu pada barang tersebut, berhak menahan barang itu sampai biaya dan upah-upah yang dikeluarkan untuk barang dipenuhi seluruhnya, kecuali jika pihak yang memborongkan telah memberikan jaminan secukupnya untuk pembayaran dan upah-upah tersebut.¹¹⁸

2. *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dan melegalkan *outsourcing*, istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja. Dalam Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan penyedia jasa pekerjayang dibuat secara tertulis.¹¹⁹

¹¹⁸ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan...*, hlm. 73.

¹¹⁹ *Ibid.*, hlm. 74.

Pekerjaan yang dapat diserahkan untuk *di-outsorce* adalah pekerjaan yang:

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

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika persyaratan diatas tidak terpenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborong beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.¹²⁰

Syarat lain dalam outsourcing yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- a) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹²⁰ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekontruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan...*, hlm. 73.

- b) Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- c) Pasal 59 menyebutkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang sesekali selesai atau sementara sifatnya.
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹²¹

Perusahaan penyedia buruh/pekerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

¹²¹ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan...*, hlm. 73.

- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Transmigrasi Nomor Kep101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Penyedia Jasa Pekerja disebutkan, apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat:

- a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
- b) Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana maksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja yang dikerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;

- c) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada diperusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.¹²²

C. Pihak-pihak dalam *Outsourcing*

Dalam *outsourcing* pihak-pihak terlibat dalam hubungan kerja tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, melainkan melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan penerima pekerjaan, perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja/buruh.¹²³

1. Perusahaan penerima pekerjaan

Dalam melakukan *outsourcing*, perusahaan penerima pekerjaan disebut juga sebagai pemborong ataupun perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Dalam keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP. 220/MEN/X/2004 Pasal 1 ayat (2) yang di maksud dengan Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.101/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat (4) yang dimaksud dengan Perusahaan Penyedia Jasa adalah perusahaan

¹²² Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan...*, hlm. 77.

¹²³ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Dinamika Hukum*, (Purwokerto) Vol. 9 No. 1, 2009, hlm. 70.

berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.¹²⁴

Memperhatikan definisi mengenai pengertian perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum, dan ketentuan mengenai keharusan bahwa hanya perusahaan yang berbadan hukum yang dapat melakukan bisnis outsourcing telah ditetapkan dengan tegas oleh pembuat UU nomor 13 tahun 2003, walaupun mengenai batasan perusahaan-perusahaan berbadan hukum tidak dijelaskan batasannya dalam Undang-undang ini. Dengan tidak adanya batasan secara tegas tidak menentukan badan hukum tertentu yang dapat melaksanakan bisnis outsourcing, maka dapat diartikan semua badan hukum di Indonesia dapat melakukan outsourcing, yang terdiri dari:

- a) Perseroan Terbatas (PT)
- b) Koperasi
- c) Yayasan¹²⁵

2. Perusahaan pemberi Pekerjaan

Dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja No. KEP.220/MEN/X/2004 Pasal ayat (1) disebutkan bahwa perusahaan yang selanjutnya disebut perusahaan pemberi pekerjaan adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan...", hlm. 70.

- perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²⁶

3. Pekerja/buruh

Pengertian pekerja/buruh dalam *outsourcing* sebenarnya tidak berbeda jauh dengan pengertian pekerja/buruh berdasarkan pengertian ketenagakerjaan Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.220./MEN/ X/2004. Pasal 1 ayat (3) menyebutkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²⁷

D. Rumusan Konsep *Outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan

Pengaturan *outsourcing* di dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia baru ditemui di dalam UU Ketenagakerjaan tepatnya diatur di dalam 3 pasal yakni Pasal 64-66. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam Pasal 64 maupun dalam penjelasannya, karena dalam pasal tersebut

¹²⁶ Siti Kunarti, "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) Dalam Hukum Ketenagakerjaan...", hlm 71.

¹²⁷ *Ibid.*, hlm. 70.

dipergunakan istilah perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyedia jasa pekerja.¹²⁸

Selanjutnya jika ditelusuri pada bagian penjelasan dari UU Ketenagakerjaan apakah ada penjelasan yang khusus tentang kedua istilah tersebut, ternyata bunyi penjelasan ketentuan Pasal 64 hanya disebutkan “cukup jelas”. Dengan kata lain UU Ketenagakerjaan ini telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian pemborongan penyedia jasa pekerja.¹²⁹

Isi keseluruhan ketentuan tersebut terdiri dari 3 pasal yakni dari Pasal 64, 65 dan 66. Ketentuan Pasal 64 berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Rumusan ketentuan dalam pasal pemborongan dan penyedia jasa pekerja yang kemudian dikenal menjadi *outsourcing*.¹³⁰

Dalam konteks hukum hal ini menurut penulis merupakan dua hal yang berbeda. Namun dapat diartikan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan ada 2 jenis *outsourcing* yakni *outsourcing* tentang pekerjaan dan *oursourcing* tentang pekerja. Perjanjian pemborongan

¹²⁸ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 108.

¹²⁹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 109.

¹³⁰ *Ibid.*

objek perjanjiannya adalah pekerjaan, sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja objeknya adalah pekerja atau orang yang akan ditempatkan/dipekerjakan ditempat kerja pemberi kerja.¹³¹

Perjanjian pemborongan sudah lama kita kenal melalui Buku III Bab 7A Pasal 1601 KUHPerduta. Berdasarkan pengertian pemborongan pekerjaan dapat diketahui bahwa konstruksi hukumnya bahwa ada pemilik pekerjaan yang memborongkan pekerjaan kepada pemborong pekerjaan. Pemborong pekerjaan wajib menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya dari pemilik pekerjaan maka untuk itu pemborong merekrut pekerja yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut, pemborong melakukan perjanjian dengan pemberi pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk melaksanakan pekerjaan pemborong merekrut pekerja dengan memberi perintah untuk melaksanakan pekerjaan dengan membayar upah, sehingga dalam hubungan antara pemborong dengan pekerja terdapat hubungan kerja.¹³²

Sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang sebenarnya merupakan hal yang baru sama sekali dalam hukum kita, dapat diketahui konstruksi hukumnya, yaitu ada perusahaan yang membutuhkan pekerja yang akan menyelesaikan pekerjaan yang ada pada perusahaannya, tetapi yang merekrut pekerja diserahkan kepada perusahaan lain atau oleh UU Ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan penyedia jasa. Jadi di sini

¹³¹ *Ibid.*

¹³² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 109.

perusahaan penyedia jasa sifatnya hanya menempatkan pekerja pada perusahaan yang membutuhkannya.¹³³

E. Pengaturan Jenis Pekerjaan yang Boleh diserahkan Kepada Perusahaan Penyedia Jasa

Pengaturan *outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan menentukan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja. Sedangkan menurut KUHPer tidak diatur atau tidak ditentukan pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan pemborong. Di dalam UU Ketenagakerjaan ditekankan bahwa pekerjaan yang boleh di *outsource* adalah hanya pekerjaan penunjang saja, tidak boleh pekerjaan yang utama atau pokok.¹³⁴

Kegiatan yang bersifat pokok, yaitu yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan yang langsung berkaitan dengan proses produksi, pekerja *outsourcing* tidak boleh digunakan oleh perusahaan.

Hal tersebut sudah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu, untuk pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana bunyi pasal 65 ayat (2) pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

¹³³ *Ibid.*, hlm. 110.

¹³⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 127.

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.¹³⁵

Ketentuan Pasal 65 tidak menjelaskan mengenai syarat pelaksanaan penyerahan pemborongan pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaan menimbulkan berbagai permasalahan. Namun demikian, dengan keluarnya Kepmenakertrans No. 220 Tahun 2004 menjawab ketidakjelasan tersebut. Menurut Pasal 6 Kepmenakertrans pekerjaan yang boleh diserahkan kepada pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Dilakukan dengan perintah langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan.

¹³⁵ *ibid.*, hlm. 128.

4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Dengan adanya penjelasan yang diatur dalam Kepmenaker menjadi jelas pekerjaan apa dan bagaimana melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain. Dibandingkan dengan pekerjaan dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja perjanjian pemborongan pekerjaan lebih jelas konsep hukumnya sehingga perlindungan kepada pekerja juga jelas. Hal ini dapat dilihat dari syarat utama yang menegaskan adanya manajemen yang terpisah dari perusahaan pemberi kerja.¹³⁶

Sedangkan menurut pasal 66 ayat (1) bahwa “pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi”, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penjelasan Pasal 66 ayat (1) menegaskan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya

¹³⁶ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 128.

diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹³⁷

Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*clening service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*scurity*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja. Konsep dalam ketentuan pasal 66 menjadi rancu dengan adanya ketentuan dalam penjelasan Pasal 66 yang menyatakan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan/usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Artinya bisa dikatakan bahwa pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok boleh juga diserahkan kepada perusahaan jasa pekerja asalkan dilakukan dengan PKWT dan/atau PKWTT. Penegasan dengan PKWT dan PKWTT pun menjadi bias jika dikaitkan dengan Pasal 59 yang menentukan pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT.¹³⁸

Jika perjanjian dibuat dengan PKWT sebagaimana disebutkan didalam Pasal 59 harus sesuai dengan persyaratanyang sudah ditentukan dalam Pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuai pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Pasal 59 disebutkan bahwa

¹³⁷ *Ibid.*, hlm. 129.

¹³⁸ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 129.

perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹³⁹

Berkaitan dengan pekerjaan yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 65 dan 66 yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain apakah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja yakni *catering*, Pengamanan, transportasi, *clening service* dan usaha jasa penunjang di pertambangan dan di perminyakan masuk dalam kategori yang ditentukan didalam Pasal 59 tersebut diatas.¹⁴⁰

Kedua ketentuan diatas tentang pekerjaan yang boleh di-*outsource* dengan penegasan dibuat dengan PKWT tidak sinkron karena dilihat dari sifat pekerjaan yang di serahkan melalui *outsourcing* tersebut justru pekerjaan yang secara terus menerus dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena bukan musiman, bukan produk baru, bukan selesai dalam sesekali pengerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 59. Justru malah diperlukan

¹³⁹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 130.

¹⁴⁰ *Ibid.*

secara terus menerus didalam perusahaan walaupun bukan sebagai pekerjaan pokok. Persoalan akan semakin rancu jika ketentuan dalam penjelasan Pasal 66 tersebut dikaitkan dengan suatu perusahaan yang memang kegiatan pokoknya adalah usaha di bidang *catering*, bagaimana pengaturannya jika perusahaan tersebut menyerahkan pekerjaan tersebut pada perusahaan lain?¹⁴¹

Oleh karena itu, seharusnya pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing* diatur melalui peraturan pemerintah atau peraturan pelaksanaan di bawahnya tidak dalam UU agar dalam penerapannya tidak kaku dan bertentangan satu sama lain. Bahkan seharusnya pemerintah negara dalam hal ini tidak terlalu jauh mengatur hal-hal teknis yang berkaitan dengan hubungan orang dengan orang yang pada prinsipnya bersifat perdata, termasuk jenis pekerjaan *outsourcing* karena itu adalah hak mutlak pemberi kerja, cukup mengatur hal-hal prinsip berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”, ketentuan materi penjelasan Pasal 66 tersebut tidak sinkron dan bertentangan satu sama lain.¹⁴²

Dengan adanya pengaturan yang saling bertentangan dan tidak sinkron tersebut maka pengaturan *outsourcing* dalam beberapa tahun kelemahan utama disebabkan oleh kurangnya regulasi yang dikeluarkan

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 131.

pemerintah yang dampaknya terhadap perlindungan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing*.¹⁴³

F. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Untuk sah dan bisa berlakunya suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan harus terpenuhi syarat formil dan syarat materil. Hal ini dapat dilihat untuk syarat formilnya diatur didalam pasal 54 UU Ketenagakerjaan yang sudah diuraikan diatas. Selanjutnya syarat materil, hal ini dapat dilihat paa ketentuan pasal yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi adapun syarat-syarat dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan tersebut harus terpenuhi karena jika tidak maka mempunyai konsekuensi terhadap perjanjian yang dibuat. Misalnya apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan jika pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada atau bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan maka perjanjian yang dibuat batal demi hukum.¹⁴⁴

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 245.

a) Kesepakatan kedua belah pihak

Syarat mengenai kesepakatan dalam hubungan kerja pada prinsipnya haruslah kehendak bebas mereka yang membuat perjanjian, maksudnya dalam pembuatan perjanjian tidak ada unsur paksaan atau tidak ada cacat kehendak dari para pihak. Mengenai kesepakatan ini subekti menyebutkan sebagai perizinan, yaitu kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau setia sekata mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu.¹⁴⁵

b) Kecakapan untuk melakukan perbuatan

Seseorang dikatakan cakap melakukan perbuatan hukum secara umum adalah orang yang sudah akil baligh (menurut hukum islam) dan sudah dewasa dan sehat pikirannya. Untuk hukum perdata untuk ukuran dewasa adalah umur 18 tahun. Sementara dalam Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan kecakapan seseorang tidak disebut secara jelas karena dalam UUKetenagakerjaan orang yang dapat melakukan pekerjaan itu dibagi dalam kategori anak-anak usia 14 tahun ke bawah, orang muda usia antara 14 dan 18 tahun dan orang dewasa untuk yang berusia 18 tahun ke atas.

Di dalam ketentuan umum pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan “anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun”. Agak berbeda dengan UU No. 12 Tahun 1948 tentang UU Ketenagakerjaan, pengertian anak sebagaimana terdapat

¹⁴⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 246.

pasal 1 huruf (d), anak-anak adalah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 14 tahun ke bawah, menurut UU No. 23 Tahun 2003 tentang perlindungan anak, yang dimaksud dengan anak adalah seseorang yang belum berusia 28 tahun termasuk anak yang masih dalam kandungan.¹⁴⁶

c) Adanya pekerjaan

Salah satu ciri khas hubungan kerja yang diwujudkan dengan perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan yang akan dikerjakan oleh seseorang yang diberikan oleh pemberi kerja sebagai objek perjanjian kerja. Jika tidak ada objek maka unsur perjanjian tidak terpenuhi.

d) Adanya kaosa yang di perbolehkan

Syarat keempat ini menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja yang dibuat para pihak tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Berkaitan dengan pekerjaan yang tidak boleh bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, oleh Iman Soepomo perjanjian yang bertentangan dengan kesusilaan jika perjanjian itu bertentangan dengan asas peradaban yang menjadi sendi kehidupan negara dan masyarakat.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 247.

¹⁴⁷ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 248.

G. Jenis Perjanjian

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat Pasal 56 UU Ketenagakerjaan ditentukan ada dua macam waktu/masa perjanjian yakni:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana ditentukan didalam Pasal 59 ayat 1 huruf a-d, ayat 2 dan 3 UU Ketenagakerjaan, yaitu:

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

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan juga perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.¹⁴⁸

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau biasa juga disebut perjanjian kerja tetap pada dasarnya tidak dibatasi oleh waktu yang

¹⁴⁸ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 251.

secara tegas ditentukan dalam perjanjian kerja. Yang membatasi waktu kerja pada perjanjian ini adalah usia pekerja yang sudah memasuki masa pensiun. Pekerja dalam hubungan kerja yang diikat dengan perjanjian waktu tidak tertentu relatif lebih baik karena bagi pekerja jelas masa kerjanya, upah serta perlindungan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴⁹

¹⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 252.

BAB IV
**SISTEM KERJA KONTRAK (*OUTSOURCING*) DALAM UNDANG-
UNDANG NO 13 TAHUN 2003 PERSPEKTIF IJARAH DAN
WAKALAH**

**A. Analisis Sistem Kerja Kontrak *Outsourcing* dalam Undang-Undang
No. 13 Tahun 2003**

Pengaturan tentang *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 64,65 dan 66 tersebut secara redaksional sebenarnya sudah cukup bagus dan sistematis. Namun ada beberapa hal yang kurang memperhatikan azas kecermatan dan ketelitian. Karena secara umum kita tau pasti bahwa peraturan yang baik itu harus didasarkan pada filosofi suatu bangsa atau didasarkan nilai-nilai yang hidup didalam masyarakat, bisa melindungi dan mempunyai kepastian hukum.¹⁵⁰

Yang awalnya sepakat bertujuan untuk kemanusiaan yang adil, beradab dan pastinya juga berkehidupan sejahtera seperti yang di cita-citakan dalam pilar-pilar pancasila, tetapi masih banyak Undang-Undang yang masih kurang berpihak pada konstitusi kita, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan yang peneliti koreksi ini, karena dalam pembentukanya kurang memperhatikan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial.

Dalam hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada

¹⁵⁰ Khairani, “Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 56 Th. XIV (April, 2012), hlm. 58.

perusahaan lain (*outsourcing*) sebagaimana juga diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, buruh/pekerja dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan, di sebuah pasar tenaga kerja. Buruh/pekerja dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan kekuatan modal, yang akhirnya akan timbul kesenjangan sosial yang semakin menganga antara yang kaya dan yang miskin dan tidak menutup kemungkinan kelak anak cucu kita akan menjadi budak di negeri sendiri dan diperbudak oleh bangsa sendiri dan ini jelas bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dan Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".¹⁵¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 yang menggabungkan penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan dan penyedia jasa yang kemudian dikenal menjadi *outsourcing*. Dalam konteks hukum hal ini merupakan dua hal yang berbeda.

Berdasarkan pengertian pemborongan pekerjaan dapat diketahui bahwa konstruksi hukumnya ada pemilik pekerjaan yang memborongkan pekerjaannya kepada pemborong pekerjaan. Pemborong pekerjaan wajib menyelesaikan pekerjaan yang di terimanya dari pemilik pekerjaan maka untuk itu pemborong merekrut pekerja yang akan melaksanakan

¹⁵¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 perihal pengujian kembali Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59, 64, 65, dan 66 tentang sistem *outsourcing*, 30 April 2011, hlm. 7.

pekerjaan tersebut, sehingga dalam hubungan antara pemborong dengan pekerja terdapat hubungan kerja.

Sedangkan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang sebenarnya merupakan hal yang baru sama sekali dalam hukum kita, dapat diketahui konstruksi hukumnya, yaitu ada perusahaan yang membutuhkan pekerja yang akan menyelesaikan pekerjaan pada perusahaannya, tapi yang merekrut pekerja di serahkan pada perusahaan lain atau dalam UU Ketenagakerjaan disebut sebagai perusahaan penyedia jasa.¹⁵²

Di karenakan pemerintah dalam membentuk peraturan kurang memperhatikan hak-hak masyarakat, yang seharusnya sistem *outsourcing* ini masih multi tafsir dan ada juga yang mengartikan sistem *outsourcing* ini tidak di legalkan karena dalam UU ketenagakerjaan hanya melegalkan Perjanjian Pemborongan.

Kurangnya pemerintah dalam memperhatikan hak-hak masyarakat yang sudah

di atur dalam konstitusi negara dan belum adanya peraturan yang menekan dan sangsi yang tegas untuk perusahaan-perusahaan yang melanggar undang-undang, menjadikan banyak tenaga kerja yang masih kurang sejahtera dan tidak ada kepastian pekerjaan untuk masa depan.

Penjelasan Pasal 66 ayat (1) menegaskan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya

¹⁵² Khairani, "Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya" ..., hlm. 60.

diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*clening service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga pengaman (*scurity*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja. Konsep dalam ketentuan pasal 66 menjadi rancu dengan adanya ketentuan dalam penjelasan Pasal 66 yang menyatakan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan/usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan pejanjian kerja waktu tertentu.

Artinya bisa dikatakan bahwa pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok boleh juga diserahkan kepada perusahaan jasa pekerja asalkan dilakukan dengan PKWT dan/atau PKWTT. Penegasan dengan PKWT dan PKWTT pun menjadi bias jika dikaitkan dengan Pasal 59 yang menentukan pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT.¹⁵³

Jika perjanjian dibuat dengan PKWT sebagaimana disebutkan didalam Pasal 59 harus sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan dalam Pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuai pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Pasal 59 disebutkan bahwa

¹⁵³ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 129.

perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

5. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
6. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
7. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
8. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹⁵⁴

Berkaitan dengan pekerjaan yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 65 dan 66 yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain apakah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja yakni *catering*, Pengamanan, transportasi, *clening service* dan usaha jasa penunjang di pertambangan dan di perminyakan masuk dalam kategori yang ditentukan didalam Pasal 59 tersebut diatas.¹⁵⁵

Kedua ketentuan diatas tentang pekerjaan yang boleh di-*outsource* dengan penegasan dibuat dengan PKWT tidak sinkron karena dilihat dari sifat pekerjaan yang di serahkan melalui *outsourcing* tersebut justru pekerjaan yang secara terus menerus dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena bukan musiman, bukan produk baru, bukan selesai dalam sesekali pengerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 59. Justru

¹⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 130.

¹⁵⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 130.

malah diperlukan secara terus menerus didalam perusahaan walaupun bukan sebagai pekerjaan pokok. Persoalan akan semakin rancu jika ketentuan dalam penjelasan Pasal 66 tersebut dikaitkan dengan suatu perusahaan yang memang kegiatan pokoknya adalah usaha di bidang *catering*, bagaimana pengaturannya jika perusahaan tersebut menyerahkan pekerjaan tersebut pada perusahaan lain?¹⁵⁶

Oleh karena itu, seharusnya pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing* diatur melalui peraturan pemerintah atau peraturan pelaksanaan di bawahnya tidak dalam UU agar dalam penerapannya tidak kaku dan bertentangan satu sama lain. Bahkan seharusnya pemerintah negara dalam hal ini tidak terlalu jauh mengatur hal-hal teknis yang berkaitan dengan hubungan orang dengan orang yang pada prinsipnya bersifat perdata, termasuk jenis pekerjaan *outsourcing* karena itu adalah hak mutlak pemberi kerja, cukup mengatur hal-hal prinsip berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja.

Untuk sah dan bisa berlakunya suatu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan harus terpenuhi syarat-syaratnya. adapun syarat-syarat dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan tersebut harus terpenuhi karena jika tidak maka mempunyai konsekuensi terhadap perjanjian yang dibuat. Misalnya apabila salah satu syarat tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan jika pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada atau bertentangan dengan kesusilaan dan

¹⁵⁶ *Ibid.*

peraturan perundang-undangan maka perjanjian yang dibuat batal demi hukum.¹⁵⁷

B. Analisis Sistem Kerja Kontrak *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Perspektif Ijarah dan Wakalah

1. sistem *outsourcing* perspektif ijarah

Menurut Thamrin Abdullah, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.¹⁵⁸ Ijarah merupakan manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan yang jelas.¹⁵⁹

Dasar hukum hubungan antara majikan dan tenaga kerja dalam akad ijarah terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadis.

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

يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (QS. An-Nahl: 90)¹⁶⁰

¹⁵⁷ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, hlm. 245.

¹⁵⁸ Faradila Hasan, “Penerapan Akad Ijarah Pada Produk Rahn di Cabang Pegadaian Syariah Istiqlal Manado”, *Jurnal Ilmiah Al-Syir’ah*. Vol. 14 No.1 Tahun 2016.

¹⁵⁹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh ...*, hlm. 130-131.

¹⁶⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 227.

Jadi ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi ketika sudah berserikat, apabila ada hak dan kewajiban yang belum di tunailan akan berdampak pada sah dan tidaknya suatu perjanjian ataupun akad yang dijalankan,

Dalam Hadis Ibnu Majah

أَعْطُوا الْإِجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya :Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering.¹⁶¹

Dalam akad ijarah, persyaratan yang berkaitan dengan upah yaitu:

- 1) Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan dengan secara jelas.
- 2) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya.¹⁶²
- 3) Upah haruslah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*) di mana upah harus disebutkan di awal transaksi.
- 4) Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) pemberian upah sepadan dengan kerjanya yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut UMK.¹⁶³

Perjanjian *outsourcing* harus melalui syarat-syarat di atas kalau mau dikatakan sah demi hukum, akan tetapi itu konteksnya hanya sah demi hukum di dalam negara, hal tersebut lain dengan rukun dan syarat yang di tentukan didalam Hukum Islam, rukun dan syarat dalam perjanjian

¹⁶¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 13 ..., hlm. 10.

¹⁶² Ghufiron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual ...*, hlm. 186-187.

¹⁶³ Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis ...*, hlm. 230.

yang diatur didalam hukum islam nantinya juga saling berkaitan, apabila satu dari rukun tersebut tidak terpenuhi maka akan batal demi hukum juga.

Rukun bisa diartikan sebagai perkara yang dijadikan sebagai landasan atas wujudnya sesuatu dan merupakan bagian inheren atau hakikat sesuatu itu. Dalam konteks ibadah sholat, ruku', sujud, membaca al-Quran merupakan rukun atau bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sholat. Sesuatu tindakan tidak dapat dikatakan sebagai sholat jika tidak mengandung unsur sebagaimana disebutkan. Rukun akad dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang bisa digunakan untuk mengungkapkan kesepakatan atas dua kehendak, atau sesuatu yang bisa disamakan dengan hal itu dari tindakan.

Didalam ijarah, ketika suatu rukun ijarah tidak terpenuhi dampaknya tidak hanya batal perjanjiannya, tetapi apabila perjanjian yang batal tersebut masih di jalankan otomatis dampaknya akan kepada hukum harta benda yang dimiliki, karena rukun tersebut juga berkaitan dengan adil atau tidaknya dalam perjanjian yang kita jalankan, misal, apabila perjanjian yang dijalankan tersebut ada salahsatu dari rukun yang tidak dijalankan dan perjanjian tersebut secara kemanusiaan salah satu dari pelaku akan ada yang terdzolimi pasti itu akan berdampak pada hukum harta yang kita makan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ

مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا (٢٩)

Artinya “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu[287]; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*” (QS. An-Nisa: 29).¹⁶⁴

Untuk bisa di katakan perjanjiannya sah, rukun-rukunya juga harus terpenuhi semuanya, di bab sebelumnya penulis sudah sampaikan rukun dan di tambah syarat sah dan juga asas-asas dalam akad ijarah yang apabila salah satunya di tinggalkan akan membuat batal perjanjian atau akadnya.

Dalam konteks sistem *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 atau sering di sebut Undang-Undang Ketenagakerjaan menurut penulis masih banyak kekurangannya dalam hal syarat-syarat dan juga rukun perjanjiannya, karena menurut penulis di dalam peraturan perjanjian masih kurang memperhatikan asas-asas yang ada didalam asas-asas akad ijarah, seperti seperti yang penulis paparkan dalam bab sebelumnya.

2. Sistem *outsourcing* perspektif wakalah

Di dalam sistem *outsourcing* ada 3 pihak yang saling berkaitan, yaitu pihak pemberi kerja, pihak penyalur tenaga kerja dan pihak tenaga kerja, Pihak pemberi kerja mewakilkan kepada pihak penyedia jasa untuk melaksanakan perekrutan dan pengawasan tenaga kerja, untuk melakukan pekerjaan yang telah di sediakan oleh pihak pemberi kerja, dalam hal ini ada beberapa hal yang harus dipenuhi

¹⁶⁴ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah...*, hlm. 83.

- a. Dua orang yang melakukan transaksi (orang yang mewakilkan dan yang menjadi wakil).
- b. *Ṣīgat*, yaitu ijab dan qabul. Ijab dianggap sah dengan izin. Qabul dianggap sah dengan semua lafal atau perbuatan yang menunjukkan penerimaan, seperti dengan melaksanakan perintah orang yang mewakilkan.
- c. *Muwwakkal fih* (sesuatu yang diwakilkan). boleh mewakilkan urusan yang berhubungan dengan hak Allah, yakni dalam masalah ibadah yang boleh diwakilkan. Boleh juga mewakilkan urusan yang berhubungan dengan hak sesama manusia, misalnya berupa transaksi, pembatalan transaksi, memerdekakan budak, mencari isteri, dan merujuk setelah bercerai.¹⁶⁵

Adapun syarat yang harus dipenuhi

- a. Seorang *muwakkil*, disyaratkan harus memiliki otoritas penuh atas suatu pekerjaan yang akan didelegasikan kepada orang lain. Dengan alasan, orang yang tidak memiliki otoritas sebuah transaksi, tidak bisa memindahkan otoritas tersebut kepada orang lain. Seorang wakil, disyaratkan haruslah orang yang berakal.
- b. Objek yang diwakilkan harus memenuhi beberapa syarat. Objek tersebut harus diketahui oleh wakil. Wakil mengetahui secara jelas apa yang harus dikerjakan dengan spesifikasi yang diinginkan. Sesuatu yang diwakilkan itu, harus diperbolehkan secara syar'i.

²⁷Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, *Ensiklopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2015), hlm. 252-253.

Tidak diperbolehkan mewakilkan sesuatu yang diharamkan syara', seperti mencuri, merampok dan lain sebagainya. Objek tersebut memang bisa diwakilkan dengan didelegasikan (diwakilkan) kepada orang lain seperti akad jual beli.¹⁶⁶ Dalam *wakalāh* pemilik urusan (pewakil) itu dapat secara sah untuk mengerjakan pekerjaannya secara sendiri. Namun karena satu dan lainnya yang dipandang mampu untuk menggantikannya.¹⁶⁷

pada sistem *outsourcing* menurut perspektif wakalah sudah terpenuhi rukun dan syaratnya.

²⁵Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 23-42.

²⁶Abdullah Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hml.187

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Konstitusi sudah di sepakati sebagai dasar pembuatan undang-undang, segala jenis regulasi yang dibuat dan di sepakati untuk di berlakukan tidak boleh bertentangan dengan konstitusi, tetapi yang peneliti lihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64. 65 dan 66 masih banyak yang harus dibenahi, karna masih kurang berpihak pada konstitusi, yang seharusnya undang-undang tersebut berpihak pada masyarakat banyak malah seperti mendiskriminasi tenaga kerja yang lemah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 64,65 dan 66 masih kurang jelas dan masih multi tafsir terkait maksud yang di terangkan dari undang-undang tersebut.
2. Di dalam hukum islam ketika bermuamalah harus mengutamakan rukun, syarat sah dan asas-asas, kalau yang peneliti lihat dari undang-undang *outsourcing* ini masih mengesampingkan hak dan kewajiban dalam bermuamalah, karena tidak menekankan harus terpenuhinya rukun, syarat sah dan asas-asas dalam bermuamalah. Di lain sisi *outsourcing* juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jelas tidak menjamin adanya keamanan kerja, tidak adanya kelangsungan pekerjaan karena seorang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasti tahu

bahwa pada suatu saat hubungan kerja akan putus dan tidak akan bekerja lagi disitu, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Sehingga keberlangsungan pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsourcing* dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

B. Saran

1. Saran bagi pemerintah

Seharusnya dalam pembentukan perundang-undangan tidak terburu-buru dan berlandaskan kepentingan lain, tetapi pembuatan perundang-undangan tersebut di peruntukkan untuk kesejahteraan bangsa indonesia, maka dari itu perlunya kehati-hatian dalam pembentukannya, karena itu menyangkut hak-hak masyarakat dan bangsa indonesia.

2. Saran bagi perusahaan terkait

Dalam bermuamalah seharusnya saling adanya keterbukaan pada calon-calon pekerja, tidak diperbolehkan dalam bermuamalah itu menutup-nutupi cacat pada obyek muamalah tersebut, karena itu bisa berdampak pada batalnya perjanjian yang sudah di buat dan dijalaninya.

Daftar Pustaka

- Auda, Jasser, *Membumikan Hukum Islam melalui Maqasid Syariah*, diterjemahkan oleh Rosidin dan 'Ali 'Abd el Mun'im, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2015.
- Basyir, Ahmad Azhari, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004).
- Burhanudin S., *Hukum Kontrak Syariah*, (Yogyakarta: BPFE, 2009).
- Dewi Gemala, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2005).
- Dewi, Germala, Dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).
- Djamil, Fathurrahman, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012).
- Djuwaini, Dimyauddin, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015).
- Elfiani, *Problematika Yuridis Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*, Jurnal Islam Al-Hurriyah Vol. 14, No. 1 Januari-Juni 2013
- Ferricha, Dian, "*Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pada Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan*", AHKAM, Volume 4, Nomor 1, Juli 2016.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'anulkarim dan Terjemah*, (Surakarta: Ziyad, 2014)
- Khairani, "*Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum Dan Penerapannya*" Kanun Jurnal Ilmu Hukum No. 56, Th. XIV (April, 2012).
- Khairani, "*Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja*", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).
- Khallaf, Abdul Wahhab, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Semarang: Dina Utama Semarang, 1994).
- Kunarti, Siti, "*Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan*", *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 9 No. 1 (Januari 2009).

- Laily, Nur, *Teori Ekonomi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).
- Luhur, Priagung, “*Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Outsourcing CV. Amara di IAIN Purwokerto)*”, SKRIPSI, IAIN Purwokerto.
- Mas’adi, Ghufron.A, *Fiqh Muamalah Kontektual*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002).
- Masjupri, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia, Teori dan Praktek Pada LKS*, (Yogyakarta: Asnalitera, 2013).
- Muanam, Mas dkk, *Rekontruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015).
- Noval, Sayid Muhammad Rifqi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017).
- Praja Juhaya S., *Teori Hukum dan Aplikasinya*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011).
- Rosidah, Zaidah Nur, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2014).
- Setiawan, Andre, *Pemenuhan Hak Pekerja Outsourcing yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja Normal*, *Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1 (Oktober, 2014).
- Siti Kunarti, *Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) Dalam Hukum Ketenagakerjaan* (Januari 2009).
- Sukirno, Sadono, *Makro Ekonomi: Teori Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).
- Undang-Undang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokusmedia, 2014).
- Yasar, Iftida, *Sukses Implementasi Outsourcing*, (Jakarta: PPM, 2008).