

Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Aye Sudarto

IAI Agus Salim Metro

ayesudarto@gmail.com

Abstract

In the implementation of national development, labor has a very important role and position as an actor and development goal. The workforce itself is the driving force of the company, work partners, company assets which are investments for a company in order to increase productivity. Labor is also the most important asset in an effort to increase the volume of development. In accordance with the role and position of the workforce, development in the field of labor is needed to improve the quality of the workforce and its participation in development and to increase the protection of workers in accordance with the dignity and dignity of humans. In this paper what will become focus is comparing the outsourcing workforce in dealing with Islamic law and UU 13 2003 concerning employment. So that it can see and present relevance to the lives of people today. There are similarities and differences between Islamic Law and UU No. 13 2003 concerning Manpower. both have the same goal, namely to create a sense of justice for all levels of society, especially for workers and employers, and do not allow for arbitrariness of workers/labor. While the difference lies in work relations, welfare, wages and government functions.

Key Word: *Outsourcing, Islamic Law, workers, labor*

Abstrak

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan posisi yang sangat penting sebagai aktor dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja itu sendiri adalah kekuatan pendorong perusahaan, mitra kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja juga merupakan aset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan. Sesuai dengan peran dan posisi tenaga kerja, pengembangan di bidang tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasinya dalam pengembangan dan untuk meningkatkan perlindungan pekerja sesuai dengan martabat dan martabat manusia. Dalam tulisan ini yang akan menjadi fokus adalah membandingkan tenaga kerja outsourcing dalam berurusan dengan hukum Islam dan UU 13 2003 tentang ketenagakerjaan. Sehingga dapat melihat dan menyajikan relevansi dengan kehidupan masyarakat saat ini. Ada persamaan dan perbedaan antara Hukum Islam dan UU No. 13 2003 tentang Ketenagakerjaan. keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi semua lapisan masyarakat, terutama bagi pekerja dan pengusaha, dan tidak memungkinkan kesewenang-wenangan pekerja/buruh. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, upah dan fungsi pemerintah.

Kata Kunci: *Pengalihdayaan, Hukum Islam, pekerja, buruh*

Pendahuluan

Untuk menghindari ketidak fokusan pembahasan dalam tulisan ini, penulis memandang perlu untuk memberikan penekanan dan penjelasan beberapa kata kunci dalam judul tersebut.

Tenaga kerja adalah penduduk suatu negara dalam usia kerja yang siap melakkan pekerjaan, diantaranya adalah: mereka yang sudah bekerja, yang

sedang mencari pekerjaan, yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga.¹ Sumitro Djojohadikusumo menyatakan: tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup dalam angkatan kerja meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri, anggota keluarga yang tidak menerima bayaran serta mereka yang bekerja untuk menerima bayaran/upah atau gaji.² Dalam UU 13 tahun 2003 disebutkan bahwa: tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat.³

Outsourcing adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada satu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa melakukan proses adminis trasi dan management berdasarkan definisi serta kreteria yang telah disepakati semua pihak.⁴ Rina Mendefinisikan *outsourcing* sebagai bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam katagori *Precarious Work*. Istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti.⁵ *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan juga diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerah tenaga kerja.⁶ Dalam KUH Perdata pasal 1601 menyatakan *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.⁷

Istilah hukum Islam berasal dari dua kata dasar, yaitu 'hukum' dan 'Islam'. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata 'hukum' diartikan dengan: 1) peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat; 2) undang-undang, peraturan, dsb untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat; 3) patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa tertentu; dan 4) keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (di pengadilan) atau vonis.⁸ Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam.⁹ Hukum Islam menurut ulama ushul adalah peraturan berdasarkan wahyu Allah SWT dan Rasul tentang tingkah laku manusia *mukallaf* yang diakui dan diyakini masyarakat untuk semua hal bagi yang beragama Islam.¹⁰

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu peraturan yang membahas tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi tenaga kerja, hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja, dan sebagainya. Di

¹ Aye Sudarto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Metro: Purnama Jaya, 2017), h. 8.

² Sumitro Djojohadikusumo *Ekonomi Pembangunan*, (Jakarta: PT. Pembangunan, 1985), h. 70.

³ Lihat UU RO No 13 tahun 2003.

⁴ Tunggal Imam Sjahputra, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Havindo, 2009), h. 308.

⁵ Rina Harwati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, *Akatiga Fes 2010*, h.1

⁶ Lalu Husen, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta*, (Rajawali: Pers, 2003), h. 177.

⁷ I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta, Lembangtek 2003, h. 2.

⁸ <https://kbbi.web.id/hukum> diakses pada 02 Juli tahun 2019 pukul 07.35

⁹ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Hukum Islam dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 42.

¹⁰ Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), h. 5.

dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.¹¹

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang didukung oleh manusia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin.¹²

Sebagai titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk tenaga kerja, baik sebagai sasaran (*obyek*) pembangunan, maupun sebagai pelaku (*subyek*) dan pemanfaat pembangunan. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi dua faktor yaitu, *pertama* yang mempengaruhi jumlah dan kualitas SDM, dan *kedua* faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pendayagunaan SDM.¹³

Dengan kata lain, sebagaimana halnya dalam ekonomi pada umumnya maka Ekonomi Sumber Daya Manusia membicarakan : *pertama* faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, *kedua* factor-faktor yang mempengaruhi penyediaan tenaga kerja, dan *ketiga* pasar kerja dimana terjadi proses mempertemukan lowongan kerja dan pencari kerja.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, patner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja juga merupakan asset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.¹⁴ Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

Islam menyatakan bahwa umat manusia sebagai suatu keluarga. Manusia mempunyai derajat yang sama di hadapan Allah. Hukum Allah tidak membedakan yang kaya dan yang miskin, demikian juga tidak membedakan warna kulit yang hitam dan yang putih. secara sosial, nilai yang membedakan satu dengan yang lain adalah ketakwaan, ketulusan hati, kemampuan, dan pelayanannya pada kemanusiaan.¹⁵

¹¹ Lihat, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64

¹² Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), h. 1.

¹³ Afrida BR, M.S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2003), h. 20.

¹⁴ Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), h.15.

¹⁵ Muhammad Syafi Anton, 2001, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani), h. 14.

Setiap manusia berhak mendapatkan hak dan perlakuan yang sama antara manusia yang satu dengan manusia lainnya, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 :

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

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran". (QS. An-Nahl ayat 90)¹⁶

Berdasarkan ayat di atas Allah SWT telah memerintahkan secara jelas tentang pentingnya berlaku adil kepada sesama manusia dan melarang untuk melakukan kedzaliman di muka bumi, khususnya kedzaliman terhadap manusia lainnya dengan cara mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh orang lain. Oleh karena itu, Allah SWT melaknat seseorang yang tidak berlaku adil kepada sesama manusia dan tidak memberikan hak yang seharusnya didapat oleh orang lain.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan salah satu peraturan yang membahas tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi tenaga kerja, hubungan kerja, hak-hak tenaga kerja, dan sebagainya. Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.¹⁷

Pasca dilegalkannya sistem *outsourcing* menimbulkan kontroversi di kalangan pekerja/tenaga kerja, puncaknya adalah pada saat Didi Suprijadi yang merupakan pekerja pada Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia. (AP2ML) mengajukan permohonan uji materiil (*judicial review*) terhadap Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Mahkamah Konstitusi.¹⁸

Uji materiil yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi oleh Didi Suprijadi beserta rekan-rekan yang tergabung dalam Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) dilatarbelakangi oleh Didi Suprijadi beserta rekan-rekan menganggap dengan adanya sistem *outsourcing* tidak memberikan rasa keadilan terutama terhadap perlindungan hak-hak dasar yang seharusnya didapat oleh mereka selaku tenaga kerja *outsourcing*.¹⁹

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/tenaga. Namun, dengan adanya uji materiil (*judicial*

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung: Dipenegoro, 2016), h. 178.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64.

¹⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27 / PUU-IX / 2011 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

¹⁹ <https://www.bphn.go.id>, data dan documents, diakses 04 Juli 2019 pukul 09.06.

review) yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi terhadap pasal-pasal yang berkaitan dengan sistem *outsourcing* mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam penerapan peraturan perundang-undangan tersebut.

Dalam tulisan ini yang akan menjadi fokus adalah membandingkan tenaga kerja outsourcing dalam tinauan hukum Islam dan UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sehingga dapat melihat dan menyajikan relevansi dengan kehidupan umat dewasa ini.

Pembahasan

Al Ijarah

Ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri. Menurut bahasa (etimologi), *ijarah*/sewa-menyewa berarti *Al-iwadl* yang artinya ganti dan upah (imbalan).²⁰

Menurut Sayyid Sabiq dalam Fiqih Sunah, *al ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (upah) yang berarti *al-iwadh* (ganti/kompensasi). Menurut pengertian syara' *ijarah* berarti akad pemindahan hak guna dari barang atau jasa yang diikuti dengan pembayaran upah atau biaya sewa tanpa disertai dengan perpindahan hak milik.²¹

Ulama hanafiyah berpendapat *ijarah* adalah akad atau suatu kemanfaatan dengan pengganti. Sedangkan ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Adapun ulama Malikiyyah dan Hanabilah menyatakan bahwa *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.²²

Menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan *Ijarah*, *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Dengan demikian akad *ijarah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan pada penyewa.²³

Al-ijarah "Akad (transaksi) terhadap kemanfaatan yang maqshudah, maklum, bisa untuk diserahkan dan mubah dengan 'iwadl (upah) yang maklum"²⁴

Maksud 'manfaat maqshudah' adalah manfaat menurut pandangan syariat maka tidak boleh menyewa uang untuk hiasan. Maksud 'manfaat yang maklum' adalah manfaat yang jelas dan dibatasi seperti menyewa orang untuk menjahit baju dengan ukuran dan model tertentu. Maksud 'bisa untuk diserahkan' adalah mungkin untuk diserahkan, maka tidak boleh menyewakan Al-Qur'an kepada orang kafir, sebab Al-Qur'an tidak bisa diserahkan kepada orang kafir. Maksud

²⁰ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 117.

²¹ Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia* Edisi 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 228..

²² Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 121-122.

²³ Fatwa DSN NO. 09 / DSN-MUI / IV / 2000 Tentang Pembiayaan Ijarah. Lihat dalam Himpunan Fatwa DSN untuk Lembaga Keuangan Syariah, Edisi Pertama, DSN-MUI, BI, 2001, h.55.

²⁴ Syekh an-Nawawi Banten, *Nihayatus Zain*, Songgopuro - Indonesia, al-Haramain, cetakan pertama, tt, h 257.

'manfaat yang mubah' adalah manfaat yang tidak haram, maka tidak boleh menyewa alat-alat musik yang diharamkan.²⁵

Definisi fiqh *Al-ijarah* disebut pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²⁶

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik pengertian bahwa *Ijarah* adalah suatu jenis perikatan atau perjanjian yang bertujuan mengambil manfaat suatu benda yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar upah sesuai dengan perjanjian dan kerelaan kedua belah pihak dengan rukun dan syarat yang telah ditentukan.

Dengan demikian *Ijarah* itu adalah suatu bentuk muamalah yang melibatkan dua belah pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang memberikan barang yang dapat dimanfaatkan kepada si penyewa untuk diambil manfaatnya dengan penggantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara' tanpa diakhiri dengan kepemilikan.

Juga dalam artian, *Ijarah* adalah: memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang ajir, maka yang dimafaatkan adalah tenaganya. Untuk mengontrak seorang ajir kudu ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya.

Landasan Hukum *Ijarah*

Dasar hukum atau landasan hukum *ijarah* adalah Al-Qur'an, Al-Hadits, dan Ijma'. Dasar hukum *ijarah* dari Al-Qur'an adalah Surat At-Thalaq: 6 dan Al-Qashash: 26.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمَلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَفَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمُ فَسْتَزِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ

Artinya:

"Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (Surat At-Thalaq: 6)²⁷

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya:

"Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil

²⁵ Habib Hasan bin Ahmad al-Kaaf, *Taqirrat as-Sadidah*, Yaman, Dar al-Mirats an-Nabawi, cetakan pertama, 2013, h 137.

²⁶ Muhammad, Model-model akad pembiayaan di bank syariah, Yogyakarta: UUI Press, 2009, h. 124.

²⁷ Departemen Agama..,

sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya." (QS. Al-Qasas 28: Ayat 26)

Dasar hukum ijarah dari al Hadist:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - أَنَّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ: «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ» رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ. وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ التَّبِيهِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Dari Abu Said Radhiyallahu Anhu bahwa Nabi Shallallahu Alaihi wa Sallam bersabda, "*Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya*". (HR. Abdul Razzaq dalam hadits tersebut terdapat riwayat yang munqathi'. Dan dalam riwayat Al-Baihaqi terdapat hadits maushul menurut dari jalan Abu Hanifah.²⁸

Hadits tersebut sebagai dalil kewajiban menentukan upah pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya agar tidak ada ketidakjelasan yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan.

Ijma' Mengenai disyari'atkannya ijarah, semua Ulama bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan ijma' ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat dalam tataran teknisnya.

Pakar-pakar keilmuan dan cendekiawan sepanjang sejarah di seluruh negeri telah sepakat akan legitimasi ijarah. Dari beberapa nash yang ada, kiranya dapat dipahami bahwa ijarah itu disyari'atkan dalam Islam, karena pada dasarnya manusia senantiasa terbentur pada keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, manusia antara yang satu dengan yang lain selalu terikat dan saling membutuhkan.

Ijarah (sewa menyewa) merupakan salah satu aplikasi keterbatasan yang dibutuhkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Bila dilihat uraian diatas, rasanya mustahil manusia bisa berkecukupan hidup tanpa berijarah dengan manusia. Oleh karena itu boleh dikatakan bahwa pada dasarnya ijarah itu adalah salah satu bentuk aktivitas antara dua pihak atau saling meringankan, serta termasuk salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan agama.²⁹

Ketentuan Kerja

Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, Untuk mengontrak seorang *ajir* harus jelas dan ditentukan bentuk pekerjaannya waktu, upah serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus jelas, karena jika jenis pekerjaannya masih kabur maka kontrak kerja menjadi *fasid* (rusak). Waktunya juga kudu ditentukan semisal harian, pekanan, atau bulanan. Disamping tentunya upahnya kudu ditentukan.³⁰

Dari Abu Said Radhiyallahu Anhu bahwa Nabi Shallallahu Alaihi wa Sallam bersabda, "*Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya*". (HR. Abdul Razzaq)

²⁸ Imam Ash-Shan'ani. *Subulus Salam Syarh Bulughul Maram*, ebook. Edisi lengkap tahun 2013

²⁹ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), h.79.

³⁰ Taqyuddin an Nabhani. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, (Surabaya, Risalah Gusti 1996), h 84.

Yang juga harus ditetapkan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh para pekerja, sehingga para pekerja tidak dibebani dengan pekerjaan diluar kapasitasnya. Allah Berfirman: Q. S Al Baqarah 286.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ³¹

Artinya:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya." (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 286)³¹

Tidak diperbolehkan menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar. Karena tenaga tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku maka membatasi jam kerja adalah takaran yang lebih terukur dan dapat difahami bersama. Sehingga lama jam kerja merupakan pembatasan tenaga yang akan dicurahkan oleh pekerja.

Bentuk Kerja

Tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya halal. Transaksi ijarah boleh dilaksanakan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan, perwakilan, penyampaian jawaban dari pihak yang berperkara, menggali sumur, pondasi bangunan mengemudikan mobil, pesawat, mencetak buku. Mengontrak suatu pekerjaan terkadang dilakukan terhadap jenis pekerjaan tertentu, atau pekerjaan yang didiskripsikan dalam suatu perjanjian.³²

Apa bila transaksi ijarah dilakukan terhadap pekerjaan tertentu atau terhadap ajir tentu misalnya Khalid mengontrak Muhammad untuk melakukan pekerjaan sebagai *draiver* maka hukumnya wajib bagi *ajir* yang bersangkutan, dan tidak boleh digantikan oleh orang lain. Sementara, apabila transaksi *ijarah* terjadi pada suatu yang didiskripsikan dalam suatu perjanjian, atau terjadi pada *ajir* yang telah didiskripsikan maka seorang *ajir* boleh mengerjakan pekerjaan tadi sendiri atau boleh bersama orang laian termasuk memberikan kepada pihak lain.

Seseorang yang telah menerima suatu pekerjaan kemudian pekerjaan tersebut dilemparkan/diberikan kepada orang laian dengan ongkos yang lebih murah dari pada sebelumnya lalu sisanya menjadi keuntungan bagi dirinya maka hal semacam itu diperbolehkan.³³

Upah

Masalah yang paling penting dalam ijarah adalah menyangkut pemenuhan hak-hak *musta'jir*, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak-hak atas jaminan social, dan hak atas upah yang layak. Untuk itu perlu dikaji tentang ketentuan hak-hak *musta'jir*.

Pembayaran upah adalah suatu kewajiban yang harus ditunaikan oleh orang yang menyewa/mengupah seseorang untuk melakukan pekerjaan. Upah adalah hak yang harus diterima oleh orang yang dipekerjakan setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Dalam ketentuan Islam dikatakan apabila seseorang menyewa atau mengupah seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka

³¹ Departemen Agama...

³² Taqyuddin an Nabhani..., h. 85.

³³ *Ibid.*, h. 86.

hendaklah pembayaran upah itu mereka tentukan terlebih dahulu. Sedangkan pembayaran upahnya yang tidak ada aturan yang mengaturnya perlu ada perjanjian dan dilaksanakan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Untuk itu dalam perjanjian ijarah, penyewa dan yang memberikan jasa harus menetapkan kapan dan berapa jumlah upah atau sewa yang akan diterima, agar terjadi kesepakatan dan kerelaan diantara kedua belah pihak baik orang yang di sewa maupun orang yang menyewa, sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan iklas dan senang hati serta dapat mencegah terjadinya perselisihan.

Pembayaran ini dapat dipercepat dan dapat pula ditangguhkan. Menurut Mazhab Hanafi mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkan upah boleh dengan syarat adanya kesepakatan dan kerelaan dari kedua belah pihak.³⁴ Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan untuk mempercepat dan menangguhkan pembayaran upah, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya seseorang menyewa sebuah toko untuk selama satu bulan, apabila masa satu bulan telah berakhir maka ia wajib membayar sewaan tersebut. Jika akad ijarah untuk pekerjaan, maka kewajiban untuk pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan tersebut.³⁵

Kemudian jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai penerimaan bayaran dan tidak ada ketentuan menangguhkan. Menurut Abu Hanifah dan Malik, wajib diserahkan secara angsuran, sesuai dengan manfaat yang di terima. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad ibn Hanbal, sesungguhnya ia berhak sesuai dengan akad itu sendiri, jika orang yang menyewakan menyerahkan 'ain kepada orang yang menyewa, ia berhak menerima seluruh bayaran karena si penyewa sudah memiliki kegunaan (manfaat) dengan sistem ijarah dan ia wajib menyerahkan bayaran agar dapat menerima 'ain (agar 'ain dapat diserahkan kepadanya).³⁶

Dalam pembayaran upah dianjurkan untuk mempercepat pembayarannya dan jangan menunda-nunda pembayaran upah tersebut. Salah satu norma ditentukan islam adalah memenuhi hak-hak *musta'jir*. Islam tidak membenarkan jika seorang pekerja mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara upah tidak di dapatkan, dikurangi dan ditunda-tunda.³⁷ Selanjutnya, perlu diketahui juga kapan upah harus dibayarkan oleh para *mu'jir*. Untuk menjawab itu Nabi saw mengatakan dalam haditsnya sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه).

Artinya:

"Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (H.R Ibnu Majah)³⁸

Dari hadits di atas dapat dipahami bahwa Nabi SAW memerintahkan, bayarkanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya, artinya

³⁴ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, Beirut: Dar al-Kitab al-'Arabiyy, 1971, Jilid III, h. 188.

³⁵ *Ibid*, h. 189.

³⁶ *Ibid*,

³⁷ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Penerjemah. Didin Hafidhuddin, dkk., Judul asli "*Daural Qiyam Wal Akhlaq fil Istishadil Islami*", (Jakarta: Robbani Press,1997), h. 403.

³⁸ Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2004, Jilid II), h. 407.

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara kompratif lebih lemah, islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup: mereka harus di perlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Kesemua hak itu diberikan oleh islam kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak buruh semacam itu, belum ada serikat buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep mengenai *collective bargaining*.

Seorang pengusaha muslim akan menyegerakan untuk menunaikan hak orang lain, baik itu upah pekerja, maupun hutang terhadap pihak tertentu. Seorang pekerja harus diberi upah sebelum kering keringatnya. Sikap orang yang memperlambat pembayaran upah dan hutang merupakan suatu kezaliman.⁴² Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al- Ahqaf ayat : 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

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

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.⁴³

Dalam pandangan islam, buruh atau tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Harapan yang diberikan oleh seorang saudara kepada saudaranya yang lain diberikan oleh pekerja kepada pemiliknya. Seorang saudara tidak akan merasa tentram melihat saudaranya dalam keadaan sukar, begitulah idealnya hubungan antara majikan dan pekerja.

Hak-Hak Buruh Dalam Islam

Nabi Muhammad SAW mengusahakan sebuah program untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak. Meskipun yang dilakukan Nabi Muhammad adalah arahan-arahan sederhana, sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau tenaga kerja yang disebutkan dalam Al-Quran, Hadist bahkan hak asasi manusia (HAM) yang ada dalam Al-Quran dan Hadist tersebut sudah dirumuskan dalam kaidah-kaidah fiqh. Adapun hak-hak tersebut anatara lain:⁴⁴

⁴² Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), h. 192-193.

⁴³Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 202.

⁴⁴ Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 232.

1. Hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan kebebasan, hak untuk mendapatkan perlindungan dan kehormatan nama baik,
2. Hak bebas memilih agama, hak untuk bebas berfikir dan berbicara, hak atas jaminan sosial,
3. Para buruh harus mendapatkan upah yang semestinya dan hidup yang layak,
4. Buruh juga tidak dapat diberikan pekerjaan melampaui batas kemampuannya,
5. Buruh juga harus mendapatkan bantuan medis jika sakit dan dibantu biaya perawatan,
6. Pengusaha harus diberikan dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja dan anak-anak,
7. Pengusaha membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama dalam bekerja,
8. Buruh wajib diperlakukan dengan baik, dan
9. Buruh harus mendapatkan hak persamaan dan kedudukan.

Perlindungan terhadap buruh sebagaimana yang telah diatur dalam islam sangatlah jelas dan mengedepankan prinsip kesetaraan dan keadilan bagi seluruh umat manusia termasuk buruh atau tenaga kerja. Perlindungan yang diberikan islam kepada buruh atau tenaga kerja yaitu berupa larangan adanya penindasan atau kezhaliman yang berupa diskriminasi serta menganjurkan pemberian perlindungan terhadap hak-hak buruh atau tenaga kerja seperti yang terdapat di dalam Al Quran dan Hadist yang kemudian dirumuskan dalam kaidah-kaidah fiqih.

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam UU 13 tahun 2003

Menurut Adrian Sutedi, hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh:⁴⁵ *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan Negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB). Karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

1. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945:⁴⁶
"tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Pasal 28D ayat 2 UUD 1945:⁴⁷
"setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
3. Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4 UUD 1945:⁴⁸

⁴⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 17.

⁴⁶ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat 2.

⁴⁷ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28D ayat 2

⁴⁸ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28H ayat 1,2,3 dan 4

“setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.”

4. Pasal 28I ayat 2 UUD 1945:⁴⁹

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminasi atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum *subyektif*, hukum *subyektif* merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum *obyektif* (norma-norma, kaidah, *recht*).

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah: Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:⁵⁰

1. Perlindungan pekerja/ buruh perempuan,
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak,
3. Perlindungan bagi penyandang cacat dan berkebutuhan khusus,
4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja,
5. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan
6. Perlindungan atas Upah.

Outsourcing Dalam Perlindungan Hukum Islam dan UU 13 tahun 2003

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.⁵¹

Menurut Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1. Pengertian Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 3 (tiga) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun.⁵²

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak

⁴⁹ Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 28I ayat 2.

⁵⁰ Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006, lihat juga Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, (Bandung: Armico, 1989), h. 43-44.

⁵¹ Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: SinarGrafika, 2004), h. 4.

⁵² Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), h. 52.

tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain. Penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) ini perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah*. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak (*outsourcing*) sesuai dengan tujuan-tujuan syariah (*maqashid syariah*). Maslahat Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam dan ditetapkan berdasarkan nash-nash agama merupakan maslahat hakiki. Maslahat ini mengacu kepada lima pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan. Ini disebabkan, karena dunia tempat manusia tinggal disandarkan kepada lima pokok tersebut. Kelima pokok itu disebut dengan istilah *maqashid al-khamsah*.⁵³

Maqashid syariah secara etimologi terdiri dari dua kata, yakni *maqashid* dan *syariah*. *Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqshud* yang berarti kesengajaan atau tujuan. Adapun *syariah* artinya jalan menuju air, atau bisa dikatakan dengan jalan menuju ke arah sumber kehidupan.⁵⁴ Secara terminologi pengertian *maqashid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia.⁵⁵

Menurut Al Syathibi *al-maqashid* terbagi menjadi dua: yang pertama, berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat syariah; dan kedua, berkaitan dengan maksud mukallaf. Kembali kepada maksud syari' (Allah) adalah kemaslahatan untuk hambaNya di dalam dua tempat; dunia dan akhirat. Dan kembali kepada mukallaf (manusia) adalah ketika hamba-Nya dianjurkan untuk hidup dalam kemaslahatan di dunia dan akhirat. Yaitu, dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di dalam dunia. Maka dari itu haruslah ada penjelasan antara kemaslahatan (*mashlahah*) dan kerusakan (*mafsadah*).

Konsep *maqashid syariah* dalam penelitian ini menggunakan teori *maqashid al syariah* yang dikemukakan oleh Al-Imam al syathibi (W.672H) dalam kitabnya yang berjudul *Al-Muwafaqat*. Tujuan akhir dari *maqashid al syariah* adalah untuk mencapai kebaikan (*mashlahah Mursalah*). *Al-mashlahah al-mursalah* adalah kemaslahatan yang tidak disebutkan ataupun dihapuskan oleh dalil syariah. Ketika ada satu perkara, maka syar'i (Allah) tidak mensyariatkan suatu hukum.

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur yang dikenal dengan *al-kulliyat al-khamsah*, yaitu penjagaan terhadap agama (*hifzh ad dien*), penjagaan terhadap jiwa (*hifzh an-nafs*), penjagaan terhadap akal (*hifzh al-aql*), penjagaan terhadap keturunan (*hifzh an-nasl*), dan penjagaan terhadap harta (*hifzh al-maal*). *syariah* terhadap praktek kerja kontrak (*outsourcing*):⁵⁶

Telaah konsep *maqashid Pertama*, dilihat dari konsep menjaga agama (*hifzh ad dien*). Dalam hal perjanjian kontrak (*outsourcing*) dalam perjanjian kerja waktu tertentu apakah telah sesuai dengan aturan syariat islam. *Kedua*, dilihat dari konsep menjaga jiwa (*hifzh an-nafs*), dapat dilihat dari gaji yang diberikan untuk

⁵³ Muhammad Sa'ad bin Ahmad bin Mas'ud Alyubi, *Maqashid al-Syari'ah al-Islamiyyah wa 'Alaqaatuhi bi al-Adillati al-Syar'iyati*, Jami' al-Huququ Mahfuzhat, 1998, h.,179-181.

⁵⁴ Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, (Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2014), h. 41.

⁵⁵ Abdul Aziz Dahlan et.al, *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu*, (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006), h. 1108.

⁵⁶ Jamal al-Din Athiyyah, *Al-Nadzariyah al-'Ammah li al-Syariah al-Islamiyyah*, t.t:1988, h. 102.

karyawan kontrak (*outsourcing*) tersebut. Pemberian gaji yang sesuai dan juga prinsip keadilan yang diterapkan dalam pemberian gaji, dapat membuat terpenuhinya kebutuhan pokok karyawan kontrak (*outsourcing*) secara sempurna dan pemenuhan *hifzh an-nafs nya* dapat tercapai.

Ketiga, dilihat dari konsep menjaga akal (*hifzh al aql*), dalam praktek kerja kontrak (*outsourcing*) dapat dilihat dari bentuk pengembangan pengetahuan terhadap pekerja. Apakah ada pengembangan pengetahuan terhadap pekerja untuk meningkatkan jenjang karir dalam bekerja. Agar pekerja termotivasi untuk bekerja seoptimal mungkin untuk perusahaan.

Keempat, dilihat dari konsep menjaga keturunan (*hifzh an-nasl*). Dapat dilihat status pekerja sebagai pekerja kontrak (*outsourcing*) maka posisi mereka dalam bekerja membutuhkan perlindungan. Apabila kontrak mereka telah berakhir maka bagaimana para pekerja tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarganya. Melalui telaah konsep *maqashid syariah* menjaga keturunan keluarga dari hal-hal yang tidak baik merupakan bagian dari kemaslahatan.

Kelima, dilihat dari konsep menjaga harta (*hifzh al-maal*). Dengan gaji yang diberikan terhadap pekerja kontrak (*outsourcing*) tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja tersebut, Namun jika pemberian gaji tidak sesuai dengan keadilan maka pekerja akan berusaha mengambil jalan lain agar kebutuhannya tersebut dapat terpenuhi. Ketika jalan pemenuhan kebutuhan tersebut tidak sesuai dengan jalur syariat, maka kesucian harta (*hifzh al-maal*) yang dimilikinya dapat rusak karena cara yang salah dalam pemenuhan kebutuhan tersebut.⁵⁷

Berkaitan dengan lima prinsip dasar tersebut, memelihara jiwa menempati urutan kedua dan memelihara harta pada urutan kelima. Sedangkan dalam bekerja seseorang lebih mementingkan harta daripada jiwanya, padahal dalam islam kewajiban memelihara jiwa adalah hal yang utama karena jiwa itu harus pelihara agar tidak terjadi sesuatu yang mengakibatkan kecelakaan.

Berlandaskan pada doktrin normatif Islam yang termuat dalam Al Qur“an dan Hadits, serta pengalaman-pengalaman historis, maka dalam konsep Islam dapat dirumuskan bahwa kerja merupakan hak dan kewajiban umat manusia sebagai realisasi ibadah kepada Allah SWT. Ada 4 hal yang merupakan hak dan kewajiban Pekerja dalam Islam, yaitu⁵⁸ :

1. Hak bekerja,
2. Hak memperoleh gaji,
3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan, dan
4. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan.

Persamaan dan Perbedaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* di tinjau dari Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti

⁵⁷ Yusuf al- Qardawi, *Madkhal li Dirasat al- Syari“at al- Islamiyah*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001), h., 73.

⁵⁸ Muhammad Syauqi Al Fanjari, seperti dikutip dari Duski Samad, *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*, (Jakarta: Madani, 1999), h. 139.

diuraikan sebelumnya memiliki persamaan dan perbedaan, hal tersebut disebabkan oleh karakteristik konsep dan pandangan yang berbeda-beda. Tableberikut ini akan memberi kemudahan dalam memahami letak persamaan dan perbedaannya.

Table 1
Persamaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Unsur Perlindungan	Hukum Positif	Hukum Islam
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Berlaku untuk semua jenis hubungan kerja, termasuk <i>outsourcing</i> .	Tidak membedakan jenis pekerjaan.
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Hukum positif memerintahkan untuk berlaku adil kepada setiap tenaga kerja tanpa adanya diskriminasi apapun.	Islam memerintahkan kepada pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan terhadap para pekerjanya.
Perlindungan Upah	Dalam hukum positif pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja/tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan dan dilarang untuk menunda pembayaran upah.	Islam memerintahkan untuk menyetujui pembayaran upah.

Data diolah dari berbagai sumber

Table 1
Perbedaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Unsur Perlindungan	Hukum Positif	Hukum Islam
Hubungan kerja yang dibangun	Perusahaan - Penyedia Jasa - Pekerja.	Majikan - pekerja/buruh.
Pengupahan	Kebijakan pengupahan : Upah minimum, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Denda dan potongan upah, Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, Upah untuk pembayaran pesangon.	Upah menurut pandangan Islam dibagi menjadi 3, yaitu: Tingkat upah minimum, Upah tertinggi, Tingkat upah yang sesungguhnya.
Waktu berlakunya	Berlaku jika keadaan pasar tenaga kerja tidak stabil (pekerja tidak	Berlaku apabila upah pekerja tidak

upah minimum	memiliki nilai tawar) serta upah tidak mencerminkan keadilan.	memenuhi kebutuhan hidup layak.
Dasar Hukum	Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Al-Quran dan Hadist.
Jaminan Sosial	Jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilannya yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.	Jaminan sosial kerja menurut Islam tidak hanya keselamatan raga semata, melainkan juga mengantur keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.
Kesejahteraan	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 100 ayat 1 menyebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.	Diperoleh dari upah, jaminan sosial dan bantuan Negara.

Data diolah dari berbagai sumber

Kesimpulan

Perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup: perlindungan pekerja/buruh perempuan, perlindungan pekerja/buruh anak, perlindungan bagi penyandang cacat, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan atas jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas upah. Sedangkan dalam Hukum Islam, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* termasuk dalam *maqashid syariah*, memelihara jiwa termasuk yang utama. Maka perlindungan merupakan hal yang wajib untuk dilaksanakan demi terciptanya keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan.

Persamaan dan perbedaan antara Hukum Islam dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap pekerja/tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada hubungan kerja, kesejahteraan, pengupahan dan fungsi pemerintah.

Referensi

Abdul Aziz Dahlan et.al, *Ensiklopedi Hukum Islam Jilid 4, Cetakan Kesatu*, Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006
 Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al Syariah*, Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014.

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Afrida BR, M.S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, 2003.
- Amir Syarifudin, *Ushul Fiqh*, Jakarta, Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Aye Sudarto, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Metro, Purnama Jaya 2017.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, Bandung: Dipenegoro, 2016.
- Doni Judian, *Tahukah Anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.
- Fatwa DSN NO.09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah. Lihat dalam Himpunan Fatwa DSN untuk Lembaga Keuangan Syariah, Edisi Pertama, DSN-MUI, BI, 2001.
- Fordebi Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Habib Hasan bin Ahmad al-Kaaf, *Taqirrat as-Sadidah*, Yaman, Dar al-Mirats an-Nabawi, cetakan pertama, 2013.
- Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005
- <https://www.bphn.go.id>, data dan documents, <https://kbbi.web.id/hukum>.
- Imam Ash-Shan'ani. *Subulus Salam Syarh Bulughul Maram*, ebook. Edisi lengkap tahun 2013.
- Isnaini Harahap, DKK, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015.
- I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta, Lembangtek 2003.
- Jamal al-Din Athiyyah, *Al-Nadzariyah al-„Ammah li al-Syariah al-Islamiyah*, t.t:1988.
- Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. 1, Bandung: Armico, 1989.
- Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Lalu Husen, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta , Rajawali Pers 2003.
- Labotarium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undan-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006.
- Muhammad, *Model-model akad pembiayaan di bank syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2009.
- Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Hukum Islam dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Muhammad Sa'ad bin Ahmad bin Mas'ud Alyubi, *Maqashid al- Syari'ah al-Islamiyyah wa „Alaqatuhi bi al- Adillati al- Syar'iiyyati*, Jami' al- Huququ Mahfuzhat, 1998.
- Muhammad Syauqi Al Fanjari, seperti dikutip dari Duski Samad, *Kerja Sebagai Ibadah, Pola Relasi Ibadah Vertikal-Horizontal*, Jakarta: Madani, 1999.
- Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al- Fikr, 2004), Jilid II.
- Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, Beirut: Dar-al-Kutub al-Ilmiyah, 2007, Ed.5.
- Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.

- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Sukses Offset, 2011.
- Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.
- Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU No. 3 Tahun 1992)*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Rina Harwati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Akatiga Fes 2010.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Beirut: Dar al-Kitab al-'Arabiy, 1971, Jilid III.
- Salim, HS, *Hukum Kontrak Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Sumitro Djojohadikusumo *Ekonomi Pembangunan*, Jakarta, PT. Pembangunan 1985.