

BAB II

LANDASAN TEORI PENGUPAHAN DAN OUTSOURCHING

A. Pengupahan

1. Pengertian Upah (*Ijarah*)

Upah adalah sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Jika pekerja tidak menerima upah akan mempengaruhi standar penghidupan bagi para pekerja.¹

Ada definisi al-ijarah yang dikemukakan oleh para ulama fiqih :²

- a. Ulama Hanafiyah mendefinisikan ijarah yaitu suatu akad yang dipergunakan untuk pemilikan manfaat, yang diketahui dan disengaja dari barang yang disewakan dengan cara penggantian (bayar). Menurut pendapat Mazhab Hanafi dan

¹ M. Yazid Affandi, *Fiqih...*2017, h.182.

² Hendi Suhendi, *Fiqih...*, 2002, h. 115.

para ulama Islam lainnya pelaksanaan pembayaran upah sewa tenaga dengan tenaga tidak boleh dilakukan. 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.

b. Ulama Syafi'iyah mendefinisikan dengan :

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مَّبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ
وَإِلَّا بِأَحَدٍ بَعْوَضٍ مَّعْلُومٍ

“Transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.”³

Menurut pendapat Ulama Syafi'iyah sewa jasa atau memberi upah atas jasa yang telah dilakukan hukumnya mubah dan boleh asalkan diberikan imbalan tertentu.

³ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 20.

- c. Ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinsikan dengan :

تَمْلِكُ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَاحَةً مُدَّةَ مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.⁴

Menurut pendapat Ulama Malikiyah dan Hanabilah bahwa sewa jasa diperbolehkan dengan syarat diberikan imbalan yang sesuai.

- d. Menurut Labib Mz yang dimaksud ijarah adalah memberikan suatu barang atau benda kepada orang lain untuk diambil manfaatnya dengan perjanjian yang telah disepakati bersama oleh orang yang menyewakan dan oleh orang yang menerimanya, bahwa orang yang menerima barang itu harus memberikan imbalan sebagai bayaran atas penggunaan manfaat barang yang telah dipergunakan dengan beberapa syarat dan rukun-rukun tertentu.⁵

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ijarah merupakan suatu akad yang digunakan untuk pemilikan manfaat (jasa) dari seorang mua'ajjir oleh seorang musta'jir yang jelas dan disengaja

⁴ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 20.

⁵ Labib Mz, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Surabaya, Bintang Usaha Jaya, 2006), h. 39.

dengan cara memberikan penggantian (kompensasi/ upah). Akad al-ijarah tidak boleh dibatasi oleh syarat, akad al-ijarah juga tidak berlaku pada pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu sendiri adalah materi, sedangkan akad al-ijarah hanya ditujukan pada manfaat. Demikian juga halnya dengan kambing, tidak boleh dijadikan sebagai obyek al-ijarah untuk diambil susu atau bulunya, karena susu dan bulu kambing termasuk materi. Antara sewa dan upah juga terdapat perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti, “para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu. Jadi dapat dipahami bahwa al-ijarah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, dalam bahasa Indonesia berarti sewa menyewa dan upah mengupah.⁶

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur yang dikenal dengan al-kulliyat al-khamsah, yaitu penjagaan terhadap agama (*hifzh ad*

⁶ Hendi Suhendi, *Fiqih...*, 2002, h. 116.

din), 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*).

Konsep maqashid Pertama, dilihat dari konsep menjaga agama (*hifzh ad-din*). 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 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. 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.⁷

2. Dasar Hukum Upah (*Ijarah*)

Hampir semua ulama fikih sepakat bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham dan Ibnu Ulayyah. Dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijarah* tersebut. Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat). Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan berdasarkan Al-Qur'an, As-sunnah, dan *ijma*.

a. Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 26-27 disebutkan :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
 الْأَمِينُ قَالَ ﴿٢٦﴾ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ
 تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ^ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ^ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ
 أَشُقَّ عَلَيْكَ^ع سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

⁷ Hendi Suhendi, *Fiqih...*, 2002, h. 130-131.

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya . Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik”⁸.

b. Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 disebutkan :

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ
 وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا
 لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ
 فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ
 أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
 بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya : Mekar Surabaya, 2004, Surat Al-Qashash Ayat 26-27.

dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.”⁹

c. Al-Qur’an Surat An-Nahl ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”¹⁰

d. As-Sunnah

Disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadis riwayat Abu Sa’id Al-Khudri,

Nabi SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَخْذَرِيٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ جَيْرًا فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ . رَوَاهُ
عَبْدُ الرَّزَّاقِ .

“Dari Abu Sa’id Al khudri ra. bahwasanya Nabi SAW bersabda, “Barang siapa mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya”.” (H.R Abdurrazaq).¹¹

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an...*, 2004, Surat Al-Baqarah Ayat 233.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an...*, 2004, Surat An-Nahl Ayat 97.

¹¹ Labib Mz, *Etika...*, 2006, h. 41.

Sabda Rasulullah

عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّهُ سُئِلَ عَنْ أَجْرِ أَحْجَامٍ فَقَالَ :
 اخْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، حَجَمَهُ أَبُو طَيْبَةَ وَأَعْطَاهُ
 صَاعَيْنِ مِنْ طَعَامٍ. رَوَاهُ أَبُو بَخْرِيٍّ

“Dari Annas ra. Sesungguhnya ketika ditanya mengenai upah dari pekerjaan membekam, dia mengatakan: “Rasulullah SAW. Dibekam oleh Abu Thaibah, dan beliau memberinya imbalan sebanyak dua sha’ makanan.”¹²

e. Landasan Ijma

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan ijma’ ini. Sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: “Dan atas disyari’atkannya sewa menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma’ para ulama ini”, karena Al-ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.¹³

¹² Labib Mz, *Etika...*, 2006, h. 42.

¹³ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 23.

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, juga mengatakan bahwa “sesungguhnya sewa menyewa itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama”.¹⁴ Al-ijarah merupakan Akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

f. Dasar Hukum Undang-undang

Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk prestasi dari pengusaha ketika buruh itu sendiri telah memberikan prestasi pula kepada pengusaha yakni suatu pekerjaan yang telah dilakukan, seperti yang tercantum dalam undang-undang No.25 tahun 1997.

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 24.

Pekerja menerima upah dari pemberi kerja secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak dan dilindungi oleh undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.¹⁵

Berdasarkan uraian tentang dasar hukum atau dalil-dalil syara' dan juga dasar perundang-undangan yang berkenaan dengan masalah pengupahan (al-Ijarah) sebagaimana telah diuraikan diatas, maka tidak ada lagi keraguan tentang kebolehan mengadakan transaksi sewa menyewa atau upah mengupah, dengan kata lain sewa menyewa atau upah mengupah diperbolehkan dalam hukum Islam maupun perundang-undangan apabila bernilai secara syar'i dan tidak merugikan pihak pekerja/buruh.¹⁶

3. Syarat dan Rukun Upah (*Ijarah*)

a. Syarat Upah (*Ijarah*)

Terlebih dahulu akan dijelaskan perbedaan antara rukun dan syarat sewa-menyewa menurut hukum Islam.

¹⁵ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 26.

¹⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 27.

Yang dimaksud dengan rukun sewa menyewa adalah sesuatu yang merupakan bagian dari hakekat sewa-menyewa dan tidak akan terjadi sewa-menyewa tanpa terpenuhinya rukun tersebut. Sedangkan, yang dimaksud dengan syarat sewa-menyewa ialah sesuatu yang mesti ada dalam sewa-menyewa, tetapi tidak termasuk salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa itu sendiri.¹⁷

Sebagai sebuah transaksi umum, al-ijarah baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya.¹⁸

Adapun syarat-syarat akad ijarah adalah sebagai berikut :¹⁹

1) Pelaku *Ijarah* haruslah berakal

Kedua belah pihak yang berakad, menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila,

¹⁷ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 186.

¹⁸ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh...*, 2002, h. 187.

¹⁹ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh...*, 2002, h. 188.

menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka, al-ijarah tidak sah.

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

2) Keridhaan pihak yang berakad

Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad al-ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29, yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ
بِالْبَطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا
تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“*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, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*” (Q.S An-Nisa : 29).

Ayat diatas menjelaskan bahwa diperintahkan kepada umat Islam untuk mencari rezeki yang didapat dengan jalan yang halal bukan dengan cara yang batil, dan juga tidak dengan unsur yang merugikan diantara kedua belah pihak. Akad sewa-menyewa tidak boleh dilakukan salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik dari pihak yang berakad atau pihak lain.²⁰

- 3) Objek al-ijarah diserahkan secara langsung dan tidak cacat

Objek al-ijarah itu boleh diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak bercatat. Oleh

²⁰ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh...*, 2002, h. 189.

sebab itu, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

4) Objek al-ijarah sesuatu yang diharamkan oleh syara'

Islam tidak membenarkan terjadinya sewa-menyewa atau perburuhan terhadap sesuatu perbuatan yang dilarang agama, misalnya menyewa rumah untuk perbuatan maksiat, menyewa orang untuk membunuh orang (pembunuh bayaran) dan orang Islam tidak boleh menyewakan rumah kepada orang non muslim untuk dijadikan tempat ibadah mereka, menurut mereka, objek sewa-menyewa dalam contoh di atas termasuk maksiat.

5) Objek al-ijarah berupa harta tetap yang dapat diketahui.

Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan

penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.²¹

a) Penjelasan tempat manfaat

Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.

b) Penjelasan Waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.

c) Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertantangan.

d) Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.²²

²¹ Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh...*, 2002, h. 190.

- e) Pembayaran (uang) sewa harus bernilai dan jelas
Jumlah pembayaran uang sewa hendaklah
dirundingkan terlebih dahulu antara kedua belah
pihak atau dengan cara mengembalikan adat
kebiasaan yang sudah berlaku agar tidak
menimbulkan keraguan antara kedua belah pihak.²³

Sementara itu Sayyid Sabiq berpendapat bahwa
syarat-syarat ijarah ada lima yaitu :²⁴

- a) Kerelaan kedua belah pihak yang mengadakan
transaksi.
b) Objek yang disewakan diketahui manfaatnya
c) Objek yang disewakan dapat diketahui kadar
pemuhanannya
d) Benda yang disewakan dapat diserahkan.
e) Kemanfataannya mubah bukan yang diharamkan.

Apabila syarat-syarat sewa-menyewa diatas
telah terpenuhi, maka akad sewa menyewa telah
dianggap sah menurut syara'. Sebaliknya jika syarat-

²² Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 29.

²³ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 29.

²⁴ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh...*, 2002, h. 192-193.

syarat tersebut tidak terpenuhi, maka sewa menyewanya dianggap batal.²⁵

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as- Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajjir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajjir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

b. Rukun *Ijarah*

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu terwujud karena adanya unsur unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam unsur-unsur yang membentuk itu disebut rukun.

Ahli-ahli hukum mazhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui

²⁵ Sayyid Sabiq, *Fikih...*, 1987, h. 30.

bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Mereka mengatakan: Adapun sewa menyewa adalah ijab dan qabul, sebab seperti apa yang telah kamu ketahui terdahulu bahwa yang dimaksudkan dengan rukun adalah apa-apa yang termasuk dalam hakekat, dan hakekat sewa menyewa adalah sifat yang dengannya tergantung kebenarannya (sahnya) sewa- menyewa itu tergantung padanya, seperti pelaku akad dan objek akad. Maka ia termasuk syarat untuk terealisasinya hakekat sewa-menyewa.²⁶

Jadi menurut ulama Hanafiyah rukun sewa- menyewa ada dua yaitu ijab dan qabul. Hal ini disebabkan para ulama Hanafiyah mempunyai pendapat tersendiri tentang rukun. Mereka beranggapan yang dimaksud dengan rukun adalah sesuatu yang berkaitan dengan sahnya suatu transaksi, yang dalam hal ini adalah akad sewa menyewa itu sendiri.²⁷

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun ijarah ada (4) empat, yaitu :

²⁶ Muhammad Al Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta, Pustaka Azzam, 2007), h 303

²⁷ Muhammad Al Albani, *Shahih...*, 2007, h 304

a) Aqid (orang yang berakad)

Yaitu orang yang melakukan akad sewa- menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut Mu'ajjir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut Musta'jir.²⁸

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.²⁹

b) Sighat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (sighatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam Hukum perjanjian Islam ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja

²⁸ Muhammad Al Albani, *Shahih...*, 2007, h 305

²⁹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada Jakrata, 2007), h. 95.

ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.³⁰

c) Upah

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'ajjir. Dengan syarat hendaknya:

- 1) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- 2) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- 3) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran uang sewa yang menjadi objek sewa menyewa.³¹

³⁰ Syamsul Anwar, *Hukum...*, 2007, h. 96.

³¹ Syamsul Anwar, *Hukum...*, 2007, h. 97.

d) Manfaat

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.³²

c. Syarat perjanjian kerja dalam undang-undang

Perjanjian sah dan mengikat adalah perjanjian yang memenuhi insur-unsur dan syarat-syarat yang ditetapkan undang-undang. Perjanjian yang sah dan mengikat diakui dan memiliki akibat hukum (legally concluded contract). Menurut ketentuan Pasal 1320 KUHP, setiap perjanjian selalu memiliki empat unsur melekat syarat-syarat yang ditentukan undang-undang.

1) Persetujuan Kehendak

Unsur subjek, minimal ada dua pihak dalam perjanjian yang mengadakan persetujuan kehendak (ijab kabul) antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Kedua pihak dalam perjanjian harus memenuhi syarat-

³² Syamsul Anwar, *Hukum...*, 2007, h. 97.

syarat kebebasan menyatakan kehendak, tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan satu sama lain. Persetujuan kehendak adalah persepakatan seia sekata antara pihak-pihak mengenai pokok perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

2) Kewenangan (Kecakapan)

Unsur subjek (kewenangan berbuat), setiap pihak dalam perjanjian wenang melakukan perbuatan hukum menurut undang-undang. Pihak-pihak yang bersangkutan harus memenuhi syarat-syarat, yaitu sudah dewasa, artinya sudah berumur 21 tahun penuh, walaupun belum 21 tahun penuh, tetapi sudah pernah kawin; sehat akal (tidak gila); tidak dibawah pengampuan; dan memiliki surat kuasa apabila mewakili pihak lain.

3) Objek (Prestasi) Tertentu

Unsur objek (prestasi) tertentu atau dapat ditentukan berupa memberikan suatu benda bergerak atau tidak bergerak, berwujud atau tidak berwujud;

melakukan suatu perbuatan tertentu atau tidak melakukan perbuatan tertentu. Suatu objek tertentu atau prestasi tertentu merupakan objek perjanjian, prestasi wajib dipenuhi.

4) Tujuan perjanjian

Unsur tujuan, yaitu apa yang ingin dicapai pihak-pihak itu harus memenuhi syarat halal. Tujuan perjanjian yang akan dicapai pihak-pihak itu sifatnya harus halal artinya tidak dilarang undang-undang, tidak bertentangan dengan ketertiban umum, dan tidak bertentangan dengan kesusilaan masyarakat.

Perjanjian yang tidak memenuhi unsur-unsur dan syarat-syarat seperti yang ditentukan diatas tidak akan diakui oleh hukum walaupun diakui oleh pihak-pihak yang membuatnya, tetapi tidak mengikat, artinya tidak wajib dilaksanakan. Apabila dilaksanakan juga, sampai suatu ketika ada pihak yang tidak mengakuinya dan menimbulkan sengketa. Apabila diajukan kepengadilan, pengadilan akan membatalkan atau menyatakan perjanjian itu batal.³³

³³ Syamsul Anwar, *Hukum...*, 2007, h. 98-100.

4. Macam – macam Upah (*Ijarah*)

Di dalam fiqh mu'amalah upah dapat diklasifikasikan menjadi dua :³⁴

- a) Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b) Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad *ijarahnya* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi menjadi dua :³⁵

- a) *Ijarah manfaat* (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini mu'ajjir mempunyai benda- benda tertentu dan musta'jir butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana mu'ajjir mendapatkan imbalan tertentu dari musta'jir, dan musta'jir mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan

³⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Jakarta, PT Citra Aditya Bakti, 1993), h. 299.

³⁵ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 300.

syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.

- b) Ijarah yang bersifat pekerjaan (al-ijarah ala al-a'mal) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. Mu'ajjir adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian musta'jir adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. Mu'ajjir mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk musta'jir mendapatkan tenaga atau jasa dari mu'ajjir.

Selain pembagian ijarah seperti yang telah diterangkan sebelumnya, ada pembagian ijarah lain yang sedikit berbeda, pembagian ijarah ini terdapat dalam madzhab Syafi'i, adapun pembagian ijarah menurut mazhab Syafi'i sebagai berikut :³⁶

- a) Ijarah 'Ain, adalah ijarah atas kegunaan barang yang sudah ditentukan, dalam ijarah ini ada dua syarat yang harus

³⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 302.

dipenuhi, pertama; barang yang disewakan sudah tertentu, sebagai pembanding, tidak sah menyewakan salah satu dari dua rumah tanpa menentukan rumah yang dimaksud. Kedua; barang yang disewakan harus disaksikan oleh kedua belah pihak pada waktu akad, atau sebelum akad dengan catatan barang tersebut tidak diperkirakan rusak atau berubah. Ijarah ini oleh madzhab Syafi'i dianggap identik dengan akad jual beli barang.

- b) Ijarah immah, adalah ijarah atas jasa atau manfaat yang ditanggung oleh pemilik, seperti menyewa mobil dengan tujuan kota tertentu, dalam hal ini jasa yang diakadkan menjadi tanggungan pemilik mobil. Akad ini dalam mazhab Syafi'i hampir sama dengan akad pesanan (salam). Yang harus diperhatikan dalam ijarah ini adalah upah atau ongkos harus dibayar di muka, sama seperti akad pesanan.

Adapun pada awalnya jenis upah terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang mu'amalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya :³⁷

³⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 303-305.

1) Upah mengarjakan Al-Qur'an

Pada saat ini para fuqaha menyatakan bahwa boleh mengambil upah dari dari pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syari'ah lainnya, karena para guru membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka. Dan waktu mereka juga tersita untuk kepentingan pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syari'ah tersebut, maka dari itu diperbolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini.

2) Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewakan tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam di tanah tersebut, kecuali jika orang yang menyewakan mengizinkan ditanami apa saja yang dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, maka ijarah dinyatakan fasid (tidak sah).

3) Upah sewa-menyewa kendaraan

Boleh menyewakan kendaraan, baik hewan atau kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan tempo

waktunya atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk mengangkut barang atau ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi.

4) Upah sewa-menyewa rumah

Menyewakan rumah adalah untuk tempat tinggal oleh penyewa, tau sipenyewa menyuruh orang lain untuk menempatkannya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat pihak penyewa tidak merusak bangunan yang disewanya. Selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat.

5) Upah menyusui anak

Dalam al-Qur'an sudah disebutkan bahwa diperbolehkan memberikan upah bagi orang yang menyusukan anak, sebagaimana yang tercantum dalam surah Al-Baqarah ayat 233 :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ
نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ

وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوهُمَا أُولَدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al-Baqarah : 233)³⁸

6) Perburuhan

Selain sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan diatas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, 2004, Surat Al-Baqarah Ayat 233.

5. Kewajiban dan Hak Masing – masing Pihak

1) Kewajiban pemberi kerja dan buruh

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok harus mempertanggungjawabkan pekerjaan masing-masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dahulu permasalahannya, apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka tidak perlu dimintai penggantian, dan jika ada unsur kelalaian atau kesengajaan, maka dia harus mempertanggung jawabkannya, apakah dengan cara mengganti atau sanksi lainnya.³⁹

Pemberi kerja harus bertanggung jawab atas pemberian upah kepada pekerjanya, memperlakukan pekerja dengan baik serta berlaku adil dalam pemberian upah, begitu juga dengan buruh hendaklah bertanggung jawab atas pekerjaannya yang ia terima dari pemberi kerja dan diselesaikan dengan baik.

Sekiranya menjual jasa itu untuk kepentingan orang banyak seperti tukang jahit dan tukang sepatu, maka ulama

³⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 305.

berbeda pendapat. Imam Abu Hanifah, Zufar bin Huzail dan Syafi'i berpendapat, bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian, maka pekerja itu tidak dituntut ganti rugi.⁴⁰

Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan asy-syaibani (murid Abu Hanifah), berpendapat bahwa, pekerja itu ikut bertanggung jawab atas kerusakan tersebut, baik sengaja atau tidak. Berbeda dengan kerusakan itu diluar batas kemampuannya seperti banjir besar atau kebakaran.

Menurut Mazhab Maliki apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang itu seperti barang binatu, juru masak, dan buruh angkut (kuli), maka baik sengaja atau tidak sengaja segala kerusakan menjadi tanggung jawab pekerja itu wajib ganti rugi.⁴¹

2) Hak pemberi kerja dan buruh

Setiap seseorang yang melakukan akad harus sesuai dengan ketentuan dan memenuhi hak masing-masing, antara pemberi kerja dan buruh.⁴²

⁴⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 306.

⁴¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 306.

⁴² Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 307-308.

- a) Pemberi kerja harus memberikan upah dan buruh berhak untuk menerima upah.
- b) Pemberi kerja berhak untuk menuntut buruh apabila pekerja tidak menyelesaikan tugasnya sedangkan upahnya sudah ia terima dan pekerja (buruh) wajib menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Pemberi kerja harus adil dalam memperkerjakan buruh dan memenuhi hak-hak antara kedua belah pihak.
- d) Memungkinkan manfaat jika masanya berlangsung, ia memungkinkan mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
- e) Mengalirnya manfaat jika Ijarah untuk barang, apabila terdapat kerusakan pada barang sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, ijarah menjadi batal.
- f) Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.⁴³

⁴³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum...*, 1993, h. 308.

B. Outsourcing

1. Definisi Outsourcing

Outsourcing yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh penyedia jasa.

Dengan menggunakan tenaga kerja outsourcing, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan outsourcing itu sendiri. Atau dengan kata lain outsourcing atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. Outsourcing dalam regulasi ketengagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada

proses pendukung (non-core business unit) atau secara praktek semua ini kerja bisa dialihkan sebagai unit outsourcing.⁴⁴

Pola perjanjian kerja dalam bentuk outsourcing secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penganal tenaga kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa outsourcing adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lain dalam 2 bentuk, yaitu :⁴⁵

- a. Menyerahkan dalam bentuk pekerjaan,
- b. Pemberian pekerjaan oleh pihak 1 dalam bentuk jasa tenaga kerja. Perjanjian outsourcing dapat disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan.

Di bidang ketenagakerjaan, outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau penganal tenaga

⁴⁴ Seputar Tentang Tenaga Outsourcing, (malangnet.wordpress.com), diakses pada 09 November 2020.

⁴⁵ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 22.

kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan memperkejakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk atau jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Kebijakan outsourcing yang tercantum dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan men-downgrading-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.⁴⁶

⁴⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi, Perkara Nomor: 012/PUU-I/2003, Senin, 09 November 2020.

2. Sumber Hukum Outsourcing

Landasan hukum outsourcing adalah Undang-undang No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan :⁴⁷

- a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
- c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
- d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin

⁴⁷ Undang-undang tentang Ketenagakerjaan No, 25 tahun 1997.

kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.

- e. bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, Outsourcing dibagi menjadi dua jenis :⁴⁸

- 1) Pemborongan pekerjaan

Yaitu pengalihan suatu pekerjaan kepada vendor outsourcing, dimana vendor bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dialihkan beserta hal-hal yang bersifat teknis (pengaturan operasional) maupun hal-hal yang bersifat non-teknis (administrasi kepegawaian). Pekerjaan yang dialihkan adalah pekerjaan yang bisa diukur volumenya, dan fee yang dikenakan oleh vendor adalah rupiah per satuan kerja (Rp/m², Rp/kg, dsb.). Contoh: pemborongan pekerjaan cleaning service, jasa pembasmian hama, jasa katering, dsb.

⁴⁸ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 23.

2) Penyediaan jasa Pekerja/Buruh

Yaitu pengalihan suatu posisi kepada vendor outsourcing, dimana vendor menempatkan karyawannya untuk mengisi posisi tersebut. Vendor hanya bertanggung jawab terhadap manajemen karyawan tersebut serta hal-hal yang bersifat non-teknis lainnya, sedangkan hal-hal teknis menjadi tanggung jawab perusahaan selaku pengguna dari karyawan vendor.⁴⁹

Untuk pembahasan selanjutnya, istilah outsourcing akan disesuaikan dengan jenis kedua, yaitu outsourcing dalam bentuk penyediaan jasa pekerja/buruh.

3. Kelebihan dan Kekurangan Outsourcing

a. Kelebihan dan Kekurangan Outsourcing bagi perusahaan

a) Kelebihan Outsourcing bagi Perusahaan

Ada beberapa keuntungan dari outsourcing, yaitu :⁵⁰

1) Fokus pada kompetensi utama

Perusahaan dapat fokus pada core-business.

Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui

⁴⁹ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 23-24.

⁵⁰ Portal Kerja, 2010 <http://www.portalkerja.co.id/seputar-outsourcing-14/7-keuntungan-menggunakan-jasa-outsourcing-239/>, diakses pada 10 November 2020.

strategi da merestrukturisasi sumber daya (SDM dan keuangan) yang ada.

2) Penghematan dan Pengendalian biaya operasional

Salah satu alasan utama melakukan outsourcing adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada vendor outsourcing. Hal ini terjadi karena vendor outsourcing bermain dengan “economics of scale” (ekonomi skala besar) dalam mengelola SDM.

3) Memanfaatkan kompetensi vendor outsourcing

Karena core-business-nya dibidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, vendor outsourcing memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik dibidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam

menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Bila tidak ditangani dengan baik, pengelolaan SDM dapat menimbulkan masalah dan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan, bahkan dalam beberapa kasus mengancam eksistensi perusahaan.

4) Perusahaan dapat merespon pasar dengan cepat

Jika dilakukan dengan baik, outsourcing dapat membuat perusahaan menjadi lebih ramping dan cepat dalam merespon kebutuhan pasar. Kecepatan merespon pasar ini menjadi competitive advantage (keunggulan kompetitif) perusahaan dibandingkan kompetitor. Setelah melakukan outsourcing, beberapa perusahaan bahkan dapat mengurangi jumlah karyawan mereka secara signifikan karena banyak dari pekerjaan rutin mereka menjadi tidak relevan lagi.

5) Mengurangi Resiko

Perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja.

Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi resiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui outsourcing. Sedangkan jika situasi bisnis sedang memburuk dan harus mengurangi jumlah karyawan, perusahaan tinggal mengurangi jumlah karyawan outsourcingnya saja, sehingga beban bulanan dan biaya pemutusan karyawan dapat dikurangi.

- 6) Meningkatkan efisiensi dan perbaikan pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya non-core.

Umumnya mereka menyadari bahwa merekrut dan mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu,

pikiran dan dana yang cukup besar. Mengalihkan pekerjaan-pekerjaan ini kepada vendor outsourcing yang lebih kompeten dengan memberikan sejumlah fee sebagai imbalan jasa terbukti lebih efisien dan lebih murah daripada mengerjakannya sendiri.

b. Kekurangan Outsourcing bagi Perusahaan

Ada pula kekurangannya bagi perusahaan, yaitu :⁵¹

1) Kehilangan kontrol manajerial

Kontrol manajerial akan menjadi milik perusahaan lain karena perusahaan outsourcing tidak akan mendorong perusahaan melainkan didorong untuk membuat keuntungan dari layanan yang mereka sediakan.

2) Adanya biaya tersembunyi

Setiap hal yang tidak tercantum dalam kontrak akan menjadi dasar perusahaan untuk membayar biaya tambahan.

⁵¹ Portal Kerja, <http://www.portalkerja.co.id/seputar-outsourcing-14/7-keuntungan-menggunakan-jasa-outsourcing-239/>, diakses pada 10 November 2020.

3) Ancaman keamanan dan kerahasiaan

Perusahaan outsourcing dapat menerima informasi tentang catatan gaji, medis dan rahasia lainnya.

4) Kualitas

Kontrak akan mengalami spesifikasi dan akan ada biaya tambahan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan kepada perusahaan outsourcing.

5) Terkait kesejahteraan keuangan perusahaan lain

Perusahaan outsourcing akan bangkrut dan memegang kantong

6) Publisitas buruk dan K3

Kata "Outsourcing" mengingatkan hal-hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Jika Anda tinggal di sebuah komunitas yang memiliki perusahaan outsourcing dan mereka menggunakan teman dan tetangga, outsourcing yang baik. Jika teman-teman dan tetangga Anda kehilangan pekerjaan mereka karena mereka dikirim di seluruh negara bagian, di negara atau di seluruh dunia, outsourcing akan membawa publisitas

buruk. Jika Anda Outsource bagian dari operasi Anda, moral mungkin menderita dalam angkatan kerja yang tersisa.

c. Kelebihan Outsourcing bagi Karyawan

Ada beberapa keuntungan dari outsourcing, yaitu :⁵²

- 1) Memudahkan calon karyawan fresh graduate untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan sistem outsourcing mereka tidak perlu bersusah payah, memasukkan lamaran pekerjaan ke banyak perusahaan karena justru perusahaan outsourcing yang akan menyalurkan mereka.
- 2) Mendapat pelatihan memadai dari perusahaan penyedia jasa karyawan outsourcing. Sebelum ditempatkan di perusahaan para pencari kerja tentunya harus mendapat pelatihan sehingga pengalaman tentang dunia kerja menjadi bertambah.
- 3) Memudahkan pencari kerja yang memiliki keahlian khusus memilih perusahaan yang akan mempekerjakan

⁵² Job loker, <http://blog.jobloker.com/kelebihan-dan-kekurangan-karyawan-outsourcing/>, diakses pada 10 November 2020.

mereka nanti sekaligus menentukan gaji yang akan mereka dapatkan karena para pencari kerja dengan keahlian khusus seperti ini tentunya jarang sehingga menjadi rebutan perusahaan-perusahaan besar.

d. Kekurangan Outsourcing bagi Karyawan

Ada pula kekurangannya bagi karyawan yaitu :⁵³

- 1) Masa kerja yang tidak jelas karena sistem kontrak. Sebagian besar karyawan outsourcing khawatir jika ada PHK maka tidak mudah mendapatkan pekerjaan kembali.
- 2) Tidak ada jenjang karir. Karena sistem outsourcing memberlakukan kontrak mengakibatkan karyawan susah memegang jabatan tinggi.
- 3) Tidak mendapat tunjangan. Sebagian besar perusahaan outsourcing tidak memberikan tunjangan seperti THR, asuransi dan jaminan hari tua untuk karyawan outsourcing.

⁵³ Job loker, <http://blog.jobloker.com/kelebihan-dan-kekurangan-karyawan-outsourcing/>, diakses pada 10 November 2020.

- 4) Pemotongan penghasilan karyawan outsourcing yang tidak jelas. Rata-rata gaji yang dipotong untuk karyawan outsourcing berkisar dia angka 30 persen dari seharusnya yang mereka terima seandainya menjadi karyawan tetap di perusahaan mereka saat ini bekerja.

Disebabkan zaman sekarang adalah zaman imperialisme, maka persoalan pokok kelas buruh dan rakyat adalah berjuang melawan setiap bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh rezim yang berkuasa di negeri ini yaitu rezim pengabdian setia imperialisme. Di zaman imperialisme sistem yang berkembang di Indonesia adalah sistem masyarakat setengah jajahan dan setengah feodal sehingga kelas buruh tidak bisa berdiri sendiri dan berjuang sendiri karena yang dihisap dan ditindas selain kelas buruh adalah kaum tani yaitu kelas mayoritas dan seluruh rakyat tertindas dan tertindas lainnya.⁵⁴

⁵⁴ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 25.

Dan skala penghisapan dan penindasan imperialisme mencakup kelas buruh, rakyat dan bangsa di berbagai negeri jajahan dan setengah jajahan. Dalam pengertian inilah, penting bagi kita sebagai rakyat dari suatu bangsa yang masih terjajah (setengah jajahan dan setengah feodal) bernama Indonesia untuk mengobarkan watak perjuangan anti-imperialisme dan anti-feodalisme. Tanpa perjuangan anti-imperialisme dan anti-feodalisme yang gigih, kita tak lebih dari bangsa kuli yang akan terus diperbudak oleh Imperialis.⁵⁵

Demikian juga dalam mensikapi masalah sistem buruh kontrak dan outsourcing ini. Di tengah situasi pemiskinan yang semakin mencekik buruh dan massa rakyat luas ini, berbagai upaya propaganda yang menerangi kenyataan untuk meningkatkan kesadaran kaum buruh harus terus ditingkatkan dan diluaskan. Kemudian diorganisasikan dalam wadah serikat buruh sejati dan melakukan bentuk-bentuk perjuangan massa melalui

⁵⁵ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 26.

organisasi massa buruh dan kerjasama dengan ormas rakyat lainnya harus lebih diperkuat persatuannya. Pengorganisasian massa, cara kerja massa yang memadukan konsolidasi organisasi dengan gerakan propaganda yang massif dan intensif harus kita tingkatkan kualitas dan kuantitasnya.

Agar dapat memecahkan pengorganisasian buruh kontrak dan outsourcing maka Metode maupun taktik-taktik kerja pengorganisasian yang tepat harus di rumuskan sesuai dengan kondisi obyektif tersebut. Sebab apabila tidak dapat memecahkan persoalan tersebut maka gerakan serikat buruh lambat tapi pasti akan mengalami kehancuran karena tidak dapat berkembang, masa depan buruh di Indonesia dapat di pasikan akan menjadi buruh kontrak seiring dengan usaha yang keras dilakukan oleh pemerintah agar dapat melegalkan praktek ini ke dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dan saat ini beberapa pimpinan serikat pekerja/buruh justru ingin memperkuat praktek sistem buruh kontrak dan sistem Outsorching dengan cara

mendesakan kepada pemerintah agar mengeluarkan peraturan menteri, hal inilah yang mendasari kaum buruh harus terus waspada dan kritis dengan berbagai upaya yang dijalankan pemerintah dan berbagai kalangan yang seolah-olah pro buruh akan tetapi pandangan dan pendiriannya justru mendukung praktek sistem buruh kontrak dan Outsourcing di langgengkan di Indonesia.⁵⁶

4. Masalah yang timbul dalam pelaksanaan Outsourcing

Dalam workshop yang diadakan oleh PPM Manajemen bekerjasama dengan ABADI (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia) pada hari ini Kamis, 26 Februari 2009, pembahasan Iftida Yasar adalah mengenai "*Kemungkinan Masalah dalam Kegiatan Outsourcing*".⁵⁷

- a. Dfinisi pekerjaan dan tanggung jawab yang kurang jelas dan rinci dalam perjanjian yang dapat mengakibatkan perbedaan persepsi dilapangan. Misalnya mengenai hal yang dapat mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja. Harus dengan jelas dicantumkan apa atau kondisi apa

⁵⁶ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 27.

⁵⁷ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 29.

yang mengakibatkan karyawan outsourcing dapat dikembalikan kepada perusahaan outsourcing. Misalnya seorang sales diangkat dalam kontrak 3 bulan dengan target tertentu yang kalau tidak tercapai dapat menjadi sebab berakhirnya hubungan kerja.

- b. Pemahaman mengenai "Full outsourcing", dimana semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan oleh vendor dengan hasil kerja yang disepakati bersama, atau "Labor Supply" dimana vendor hanya menyediakan tenaga kerjanya dan semua tanggung jawab dan wewenang pekerjaan dilakukan oleh user.
- c. Penggelapan uang. Jika ini terjadi maka masalah pidana melekat pada diri pelaku, ia yang bertanggung jawab untuk mengembalikan uang tersebut atau dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Jika perusahaan terbukti terlibat baru dapat dimintakan tanggung jawabnya. Yang harus dilakukan vendor adalah mengurus masalah ini secara tuntas, baik penyelesaian secara internal maupun penyelesaian secara hukum.

- d. Menggunakan nama/logo perusahaan user untuk kepentingan pribadi. Biasanya dilakukan dengan membuat surat keterangan sendiri dengan kop surat perusahaan untuk kepentingan karyawan pribadi.
- e. Kehadiran/disiplin kerja. Biasanya hal ini dapat diatasi dengan kontrol yang ketat dari vendor dengan menyediakan mesin absensi. Cantumkan juga misalnya dalam perjanjian jika tidak masuk dalam hitungan hari tertentu, maka dapat dikenakan sanksi bahkan bisa dianggap mengundurkan diri.
- f. Diberikan kewenangan oleh User diluar kewenangannya. Dilapangan bisa saja terjadi atasan langsung dari pihak user memberikan kewenangan yang melebihi apa yang dicantumkan dalam kontrak.
- g. Sharing Password. Kesalahan prosedur yang termasuk kedalam kategori pelanggaran berat ini dapat saja terjadi, seorang atasan yang memberikan passwordnya kepada karyawan outsourcing atau sebaliknya karyawan outsourcing yang mencuri password atasanya dapat

dikeluarkan dan dikenakan pidana jika berakibat adanya kerugian.

- h. Pelaksanaan jam lembur dan perhitungannya. Ada perusahaan yang menentukan jumlah rupiah tertentu untuk mengganti jam lembur, misalnya setiap jam dibayar Rp 10.000. Ini bertentangan dengan UU, sebaiknya lembur dibayarkan sesuai dengan perhitungan yang telah ditetapkan pemerintah. atau jangan disebut lembur tapi tunjangan jika bekerja diatas jam 5-7 maka akan diberikan.⁵⁸

⁵⁸ Sutedi, Adrian, *Hukum...*, 2009, h. 31-33.