

**STUDI KOMPARATIF TENTANG *OUTSOURCING PEMBORONGAN*
KERJA DALAM UU NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN SYIRKAH DALAM ISLAM**

Nur Azizah

Jurusank Ahwal Al Syakhsyiyah (Syari'ah), Fakultas Agama Islam

Abstrak

Konsep *outsourcing* dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu menyerahkan atau mengalihkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang sifatnya sebatas kegiatan penunjang, yaitu tidak berhubungan langsung dengan proses kegiatan produksi. *Syirkah* dalam Islam merupakan suatu akad kerjasama antara dua orang atau lebih untuk usaha tertentu di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi berupa permodalan, keterampilan dengan ketentuan keuntungan ditanggung bersama.

Perjanjian dalam *outsourcing* diantaranya perjanjian pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh. Hak dan kewajiban dalam *syirkah* adalah berhak melakukan pekerjaan dan menerima keuntungan sesuai kesepakatan antar pihak yang terlibat di dalamnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membandingkan konsep *outsourcing* dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan konsep *syirkah* dalam Islam, jenis penelitian ini adalah penelitian literatur atau kepustakaan dengan menggunakan metode komparatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep *outsourcing* adalah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang kegiatannya bersifat penunjang dan tidak berhubungan dengan proses produksi. Sedangkan, *syirkah* adalah kerjasama antara dua orang atau lebih untuk usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi yang keuntungan dan kerugiannya ditanggung bersama. Hak dan kewajiban pekerja dalam UU adalah mendapatkan upah layak, jaminan kerja, serta perlindungan kerja. Sedangkan hak dalam *syirkah* adalah berhak melakukan pekerjaan dan menerima keuntungan yang sama sesuai kesepakatan.

Kata Kunci: *Outsourcing, UU No. 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan, Syirkah, Syirkah Abdan.*

A. Pendahuluan

Keinginan setiap manusia yang selalu hidup aman, damai, serta tenram lahir batin merupakan hak asasi manusia. Manusia yang sejahtera adalah manusia yang dapat memenuhi kebutuhan primernya yaitu sandang, pangan, dan papan. Lebih jauh lagi, setelah terpenuhinya kebutuhan primer, manusia harus memenuhi kebutuhan sekunder dan tersiernya untuk dapat hidup lebih sejahtera. Oleh karena itu dalam tataran idealis, setiap manusia seharusnya memperoleh hak atas kesejahteraan mereka. Secara umum, hak atas kesejahteraan dapat dilihat dari bagaimana seseorang dapat memiliki barang yang dibutuhkan dan diinginkan, bagaimana mereka bisa hidup di rumah yang layak, bagaimana ia bisa mendapatkan pekerjaan hingga bagaimana ia mendapatkan upah yang layak dan memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Perkembangan bisnis yang semakin pesat menuntut setiap perusahaan untuk semakin tumbuh dan berkembang lebih baik. Pertumbuhan yang signifikan dari penjualan maupun profit menuntut perusahaan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapainya. Saat ini Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada proses atau aktivitas produk dan jasa yang dihasilkannya. Dengan berkonsentrasi, perusahaan akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing tinggi di pasaran.

Persaingan usaha antar perusahaan semakin ketat, beberapa perusahaan berusaha untuk meminimalisir biaya produksi. Bahkan, beberapa perusahaan banyak yang mengurangi jumlah karyawannya agar bisa membayai biaya produksinya. Salah satu solusi perusahaan untuk meminimalisir adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran untuk biaya produksi dan membayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan tersebut. Untuk melakukan efisiensi dan menjaga kelangsungan bisnisnya, maka sebagian perusahaan fokus pada bisnis dan kegiatan utamanya, sedangkan kegiatan ataupun aktivitas diluar yang utama sudah mulai dipindahkan dengan menggunakan sistem *outsourcing*.

Sebagian perusahaan memilih menerapkan kebijakan *outsourcing* dalam pemilihan tenaga kerja, karena ini dinilai lebih mempermudah dalam menjalankan program pokok perusahaan, selain itu juga meningkatkan daya saing satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam pasal 64 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui*

perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis".¹

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Pasal 1).² Penggunaan tenaga alih daya (*Outsourcing*) sudah menjadi tren dunia usaha dalam satu dekade terakhir. Tren tersebut terus meningkat, ini dibuktikan dengan meningkatnya permintaan tenaga *outsourcing* setiap tahunnya. Salah satu alasan yang menyebabkan meningkatnya permintaan tersebut, ternyata penggunaan tenaga *outsourcing* dapat mengurangi beban perusahaan (*head account*), sehingga berdampak langsung pada berkurangnya beban (*labor cost*) yang harus ditanggung oleh pemilik usaha atau perusahaan.

Sikap Islam terhadap *outsourcing* dapat dilihat pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan. Pertama, perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan. Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 1:

يَأَيُّهَا الْمُذَكَّرُاتُ إِنَّمَا أَوْفُوا بِالْعُهُودِ أَحِلَّتْ لَكُمْ هِيمَةُ الْأَنْعَمِ إِلَّا مَا يُتَّلِّ عَلَيْكُمْ غَيْرُ
مُحِلٍّ الْصَّدِيقِ وَإِنْتُمْ حُرُومٌ إِنَّ اللَّهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya:

1. *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.*

Kedua, dianggap suatu kedzaliman apabila majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji buruh padahal pemilik usaha atau majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadits shahih riwayat Bukhari dan Muslim Nabi menyatakan:

عَنْ هَمَامَ بْنِ مُنْبِيِّ أَخِي وَهُبَّ بْنِ مُنْبِيِّ أَنَّهُ سَمِعَ أَبَا هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya:

¹ Lihat UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Lihat UU No. 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja.

Dari Hammam bin Munabbih, saudaranya Wahb bin Munabbih bahwa dia mendengar Abu Hurairah radliallahu 'anhу berkata; *Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Menunda pembayaran hutang bagi orang kaya adalah kezhaliman".* (HR. Bukhori No. 2225)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka bisa disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Konsep *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam?
2. Bagaimana Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam?

C. Metode dan Tujuan Penelitian

Penelitian dalam karya ini menggunakan penelitian kepustakaan (Library Research). Dengan tujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Konsep *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam.
2. Untuk Mengetahui Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing* Pemborongan Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Syirkah dalam Hukum Islam.

D. Pembahasan

1. Pengertian *Outsourcing*

Pada dasarnya buruh, pekerja, dan tenaga kerja adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.³

Saat ini banyak perusahaan memilih menggunakan jasa buruh dengan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* saat ini sudah menjamur dikalangan perusahaan, karena sistem ini dirasa lebih menguntungkan beban perusahaan. *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. *Outsourcing* merupakan pendekatan manajemen yang memberikan kewenangan pada pihak ketiga untuk bertanggung jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan sendiri.

³ [Http://Buruh/wiki/Buruh.wikipedia.org](http://Buruh/wiki/Buruh.wikipedia.org). Diakses pada 15 Mei 2015.

Pengertian *outsourcing* dalam hal ini dibagi menjadi beberapa pengertian, *Outsourcing* terbagi atas dua suku kata yaitu “out” dan “sourcing”. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab, dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Sedangkan dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya mempunyai arti yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya bukan sebagai penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Dalam pasal 64 dapat dilihat yang dimaksud dengan praktek *outsourcing* yaitu: a) penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, b) penyediaan jasa pekerja. Mengenai pengertian *outsourcing* dapat dijumpai dalam beberapa pengertian menurut para pakar, diantaranya menurut Rina Herawati (2010:1) mendefinisikan *outsourcing* sebagai bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *Precarious Work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman, dan tidak pasti.⁴

Outsourcing menurut bahasa adalah pemanfaatan untuk mendapatkan keuntungan sendiri, pengisapan, dan pemerasan tenaga orang.⁵ Sedangkan menurut terminologi Eksplorasi adalah kecenderungan yang ada pada diri seseorang untuk menggunakan pribadi lain demi pemuasan kebutuhan orang pertama tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi pertama.⁶ Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Amin Widjaja Tunggal dalam bukunya “*Outsourcing Dan Kasus*” yang mendefinisikan *outsourcing* sebagai proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga.⁷ Menurut Andi Fariana pengertian *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dimana pekerjaan tersebut merupakan pendeklasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar.

2. Bentuk-bentuk *Outsourcing*

⁴ Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, (Bandung : Akatiga, 2010), h. 1.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *KBBI(kamus besar bahasa Indonesia)*, (Jakarta : Balai pustaka,2005), Edisi ke-3, h. 290.

⁶ Kartono kartini, *Kamus lengkap Psikologi*, h. 180

⁷ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta : Hrvarindo, 2008), h. 11.

Beberapa macam bentuk *outsourcing* menurut Andi Fariana, diantaranya adalah:

a) Perjanjian pemborongan pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan terdapat dalam pasal 65 undang-undang ketenagakerjaan dan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum. Dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan, disyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis. (Pasal 65 ayat 1 UUK)

Undang-undang menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (Pasal 65 ayat 2 UUK)

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁸
- b) Perusahaan penyediaan jasa pekerja atau buruh

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dapat juga dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/ buruh. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Bentuk *outsourcing* yang pertama diistilahkan dengan *outsourcing* pekerjaan, dan jenis *outsourcing* yang kedua diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja/ buruh.

Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa pekerja/ buruh harus memenuhi ketentuan yang terdapat pada pasal 66, yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.⁹

3. Hak dan Kewajiban Pekerja *Outsourcing*

Persetujuan yang ditandatangani oleh buruh dan majikan dalam suatu perjanjian kerja, akan melahirkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.

Diantara hak pekerja menurut undang-undang adalah :

⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 53.

⁹ Ibid, h.56.

1. Hak yang paling utama bagi pekerja adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan.¹⁰ Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹¹
2. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.
3. Hak untuk memperoleh jaminan keselamatan dan kesejahteraan sosial.¹²
4. Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Begitu juga dengan para pekerja mereka mempunyai kewajiban-kewajiban terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, diantara kewajiban-kewajiban yang harus mereka tunaikan adalah sebagai berikut:

- a) Mengetahui hal-hal yang diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerja dapat memenuhi hal-hal yang diperlukan dan dapat menekuni pekerjaannya.
- b) Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.
- c) Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
- d) Perhitungan dan pertanggungjawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.¹³

4. Perjanjian Dalam *Outsourcing*

Perjanjian kerja dalam ketentuan pasal 1601a KUH Perdata disebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.¹⁴ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemberongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus

¹⁰ Ahmad Muhammad al-‘Assal dan Fathi Abdul Karim, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam, alih bahasa Imam Saefudin*, (Bandung : Pustaka Setia, 1999), h. 164.

¹¹ Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan, h. 34.

¹² Pasal 86 dan 89 Undang-undang Ketenagakerjaan, h. 32-36.

¹³ Ahmad Muhammad al-‘Assal dan Fathi Abdul Karim, h. 155-163.

¹⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1993), Cet. Ke-2, h. 23.

memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat, bagi para pihak
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Sebab yang halal.¹⁵

Bentuk perjanjian kerja yang sering digunakan dalam *outsourcing* adalah perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah tidak tetap sesuai dengan perkembangan perusahaan.¹⁶ Secara organisasi karyawan *outsourcing* berada di bawah perusahaan *outsourcing*, akan tetapi pada saat perekrutan karyawan maka terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari pihak perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir pula perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan karyawan *outsourcing*.¹⁷

5. Faktor-faktor Terjadinya *Outsourcing*

Salah satu tujuan dari perusahaan melakukan *outsourcing* adalah menginginkan adanya efisiensi dari segi biaya. Keputusan perusahaan untuk melakukan *outsourcing* dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam Benamati dan Rajkumar (2002:4) mengemukakan bahwa sejumlah besar mengenai keputusan dilakukannya *outsourcing* didorong oleh masalah fundamental seperti masalah ekonomi, strategi, dan teknis. Mayoritas perusahaan melakukan *outsource* terhadap aktifitas produksi untuk mengurangi biaya atau meningkatkan kualitas produk dengan menggunakan keahlian dari supplier mereka.

Beberapa alasan bahwa *outsourcing* diperlukan oleh perusahaan, sesuai dengan strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*:

- a. Mempertahankan standar pelayanan kepada pelanggan
- b. *Share Of Wealth* (Berbagi keberuntungan dan kesempatan)
- c. Tidak memiliki atau kurang pengalaman
- d. Mempertahankan karyawan beretos kerja tinggi
- e. Pertimbangan efisiensi biaya

6. Konsep Kerja Menurut Hukum Islam

¹⁵ Lihat Pasal 1320 KUH Perdata.

¹⁶ Endang Rokhani, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, h. 17.

¹⁷ Ibid, h. 20.

Bekerja dalam terminologi Islam digeneralisasi dan dimaknai sebagai kerja keras dan kesulitan hidup yang harus dihadapi dengan harta. Para fuqaha telah menarik kesimpulan dalam sebagian besar risalah fiqh tentang jaminan pekerjaan, dan tidak bolehnya menyepelihkan kerja keras seorang pekerja atau buruh pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai kehormatan oleh Zat pembuat hukum.

Bekerja hukumnya adalah wajib dan dimaknai sebagai perbuatan wajib, definisi bekerja menurut Al-Qur'an adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang baik.

Pekerjaan yang baik merupakan dasar keutamaan seseorang itu, bukan berdasarkan hartanya yang banyak, bukan pula karena kesenangannya yang segera lenyap, tetapi sesungguhnya berdasarkan ketaqwaaan dan perbuatan baiknya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 9:

وَالَّذِينَ كَفَرُوا وَكَذَّبُوا بِعَايَتَنَا وَلَمْ يَكُنْ أَصْحَابُ الْجَنَّمِ ﴿٩﴾

Artinya:

9. Allah Telah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan yang beramal saleh, (bahwa) untuk mereka ampunan dan pahala yang besar.

b. Anjuran mencari rezeki

Al-Qur'an mengajak yang pasti untuk segera bekerja, mencari rezeki, dan berusaha keras. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat Al-Jumu'ah ayat 11:

وَإِذَا رَأَوْا تِحْرَةً أَوْ هَوَّا أَنْفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرْكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ

مِنَ اللَّهِ وَمِنَ التِّحْرَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

Artinya:

11. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah sebaik-baik pemberi rezeki.

Sedikit ayat yang menjadi dasar pelaksanaan perburuhan dalam Islam. Diantaranya firman Allah SWT dalam QS. Al-Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَى إِنَّهُ مِنْ أَسْتَعْجِرُهُ خَيْرٌ مِّنْ أَسْتَعْجِرُهُ الْقَوْيُ الْأَمِينُ

Artinya:

26. 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.

Dalam Islam dibenarkan adanya penggunaan jasa pekerja/buruh.¹⁸ Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh asset, pikiran, dan dzikirnya untuk menundukkan diri dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik (*khoiru ummah*) atau sebagai manifestasi dari penghambaan diri kepada Allah dan ibadah karena-Nya.¹⁹

7. Bentuk-bentuk Pekerjaan dan Tenaga Kerja Menurut Islam

Tenaga kerja sebagai faktor dari produksi yang mempunyai arti yang sangat besar. Karena semua kekayaan alam tidak akan berguna bila tidak diolah oleh manusia dan buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung nilainya. Al-Qur'an telah memberikan penekanan yang lebih terhadap tenaga kerja manusia. Hal ini terdapat dalam petikan QS. An-Najm ayat 39 :

وَأَن لَّيْسَ لِلإِنْسَنِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya:

39. Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya.

Islam telah mengatur masalah yang berkaitan dengan perburuhan, Islam juga membagi dan mengklasifikasikan bentuk dari tenaga kerja yang dibagi kedalam dua bentuk, yakni:

¹⁸ Hamzah Ya'kub, *Kode Etik Dagang*, (Bandung : Diponegoro, 1984), h. 325.

¹⁹ Toto Tasmarra, *Membudayakan Etos Kerja*, (Jakarta : Gema Insani Press, 2002), h. 25.

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik dalam Islam adalah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tertentu sehingga memiliki keahlian dibidangnya.

Dalam Al-Qur'an juga terdapat pula keterangan ayat tentang tenaga ahli, sebagai contohnya adalah kisah Nabi Yusuf yang karena keahlian dan kesungguhannya dalam bekerja maka ia menjadi penasihat raja Mesir yang sangat dipercayai dan berkuasa, yang terdapat dalam QS. Yusuf ayat 54-56 :

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتَتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ﴿١﴾ فَلَمَّا كَلَمَهُ قَالَ إِنَّكَ الَّذِي يَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٢﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى حَزَابِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِظُ عَلِيمٌ ﴿٣﴾ وَكَذَلِكَ مَكَّنَاهُ لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَبَوَّأُ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٤﴾

Artinya:

54. Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar Aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja Telah bercakap-cakap dengan Dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari Ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami.

55. Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir); sesungguhnyaaku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

56. Dan Demikianlah kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri Mesir; (Dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. kami melimpahkan rahmat kami kepada siapa yang kami kehendaki dan kami tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik

2. Tenaga Kerja Kasar

Tenaga kasar dalam Islam adalah tenaga kerja yang tidak mempunyai pendidikan tinggi dan keahlian khusus dibidangnya.²⁰

²⁰ <Http://www.organisasi.org/1970/01/macam-jenis-tenaga-kerja-berdasarkan-keahlian-kemampuan-terdidik-terlatih-tidak-terdidik-dan-tidak-terlatih.html>. Diakses pada 15 Mei 2015.

Al-Qur'an tidak berhenti membahas pekerjaan sebagai tenaga kerja kasar/ buruh kasar dalam kisah-kisah Rasul. Seperti dalam kisah Nabi Dawud dianggap sebagai tukang yang mahir, dalam Al-Qur'an telah diajarkan cara-cara membuat baju besi dan alat perang melalui firman Allah dalam QS. Saba' ayat 10-11 :

وَلَقَدْ ءاتَيْنَا دَاؤِدَ مِنَا فَضْلًا يَنْجِبَالُ أَوْيَ مَعْهُ وَالظَّيرُ وَالنَّا لَهُ الْحَدِيدَ
أَنِّ آعَمَلَ سَبِيْغَتٍ وَقَدْرٍ فِي الْسَّرْدِ وَآعَمَلُوا صَلِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ



Artinya:

10. *Dan Sesungguhnya Telah kami berikan kepada Daud kurnia dari kami. (Kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan kami Telah melunakkan besi untuknya,*
11. *(yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan.*

8. Kerjasama (Syirkah) Dalam Hukum Islam

Dalam Islam kerjasama termasuk dalam muamalah yang disebut dengan syirkah. Kata *syirkah* dalam bahasa Arab berasal dari kata syarika (*fi'il madhi*), yasyraku (*fi'il mudhari'*), yang mempunyai arti persekutuan atau perserikatan dan dapat juga diartikan dengan percampuran.

Syirkah menurut bahasa berarti *al-ikhtilath* yang artinya campur atau percampuran, percampuran disini adalah seseorang yang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga tidak mungkin untuk dibedakan.²¹ Menurut istilah syirkah adalah suatu akad yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih yang telah bersepakat untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan memperoleh keuntungan. Sedangkan menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, secara terminologis syirkah adalah kerjasama antara dua orang atau lebih

²¹ A. Syafi'i Jafri, *Fiqh Muamalah*, (Pekanbaru : Suska Press, 2008), h. 108.

dalam hal permodalan, keterampilan, atau kepercayaan dalam usaha tertentu dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah.²²

Adapun menurut istilah para ulama fiqh, syirkah adalah suatu akad kerjasama antara dua orang atau lebih untuk suatu usaha tertentu di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (atau amal) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan kerugian akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.

Terdapat dua jenis kerjasama atau syirkah dalam Islam, diantaranya:

1. Syirkah Amlaak (Hak Milik)

Syirkah ini merupakan penguasaan harta secara kolektif, berupa bangunan, barang bergerak atau barang berharga. Syirkah jenis ini adalah perserikatan dua orang atau lebih yang dimiliki melalui transaksi jual beli, hadiah, warisan atau yang lainnya. Bentuk syirkah seperti ini yaitu kedua belah pihak tidak berhak mengusik bagian rekan kongsinya, tidak boleh menggunakan tanpa sejijn rekannya.

2. Syirkah Uquud (Transaksional/ Kontrak)

Syirkah ini merupakan akad kerjasama antara dua orang yang bersekutu dalam modal dan keuntungan. Bentuk syirkah seperti ini yaitu pihak-pihak yang berkongsi berhak menggunakan barang syirkah dengan kuasa masing-masing. Dalam hal ini, seseorang bertindak sebagai pemilik barang, jika yang digunakan adalah miliknya dan bertindak sebagai wakil, jika barang yang dipergunakan adalah milik rekannya.²³

Terdapat empat macam syirkah uquud, diantaranya adalah :

- 1) Syirkah Inan

Syirkah inan adalah syirkah antara dua pihak atau lebih yang masing-masing memberi kontribusi kerja dan modal. Syirkah ini hukumnya boleh atau mubah berdasarkan dalil As-Sunnah dan Ijma' para sahabat. Dalam syirkah ini disyaratkan modalnya harus berupa uang, sedangkan dalam bentuk barang tidak boleh dijadikan modal syirkah, kecuali jika barang tersebut dihitung nilainya pada saat akad. keuntungan didasarkan pada kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung oleh masing-masing mitra usaha.

²² Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah : Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Kencana, 2012), Edisi 1, Cet ke-1, h. 220.

²³[Http://asiahw.blogspot.com/2013/11/makalah-fiqh-syirkah-kerja-sama.html](http://asiahw.blogspot.com/2013/11/makalah-fiqh-syirkah-kerja-sama.html). Diakses pada 24 Juni 2015.

2) Syirkah Abdan

Syirkah abdan adalah syirkah antara dua pihak atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja, tanpa memberikan kontribusi modal. Kontribusi kerja dapat berupa kerja dengan pikiran atau kerja yang berupa fisik. Dalam syirkah ini tidak disyaratkan adanya kesamaan profesi atau keahlian, akan tetapi boleh berbeda profesi. Dalam syirkah ini keuntungan yang diperoleh dibagi berdasarkan kesepakatan, dan nisbahnya boleh sama dan juga boleh berbeda.

3) Syirkah Wujuh

Syirkah wujuh merupakan kerjasama yang didasarkan pada kedudukan, ketokohan, dan keahlian seseorang di tengah masyarakat. Syirkah wujuh adalah syirkah antara dua pihak dimana keduannya sama-sama memberikan kontribusi modal. Syirkah ini pada hakikatnya termasuk dalam syirkah mudharabah, sehingga berlaku ketentuan-ketentuan syirkah mudharabah. Bentuk syirkah wujuh yang kedua adalah syirkah antara dua pihak atau lebih yang berkerjasama dalam barang yang mereka beli secara kredit, atas dasar kepercayaan tanpa memberikan kontribusi modal dari masing-masing pihak.

4) Syirkah Mufawadhabah

Syirkah mufawadhabah adalah syirkah atau kerjasama antara dua pihak atau lebih yang menggabungkan semua jenis syirkah yaitu syirkah inan, abdan, dan wujuh. Semua jenis syirkah sah ketik berdiri sendiri, maka sah juga ketika digabungkan dengan jenis syirkah lainnya. Dalam hal ini keuntungan yang diperoleh dibagi sesuai dengan kesepakatan, sedangkan kerugian ditanggung sesuai dengan jenis syirkah atau kerjasamanya yaitu ditanggung oleh para pemodal.²⁴

9. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Islam

Dalam Islam terdapat empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja, termasuk dalam sistem pengupahannya. Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam tersebut antara lain :

1. Prinsip kemerdekaan manusia

Ajaran Islam dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan, hal ini untuk membangun sikap toleran dan berkeadilan

²⁴ Sohari, Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011), h. 55.

dalam tatanan kehidupan masyarakat. Islam tidak mentoleransi sistem perbudakan dalam bentuk dan alasan apa pun. Terlebih lagi saat ini banyak praktik jual-beli tenaga pekerja serta banyaknya pengabaian hak-hak pekerja, yang dalam hal ini sangat tidak menghargai nilai-nilai kemanusiaan.

2. Prinsip memuliakan derajat manusia.

Islam menempatkan posisi manusia dalam posisi yang mulia dan terhormat, apa pun jenis pekerjaan dan profesinya.

3. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi

Agama Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat. Hal ini berlaku dalam dunia ketenagakerjaan. Seorang pekerja/ buruh dipandang sebagai pekerja dibawah majikannya, ini bertentangan dengan ajaran Islam yang menjamin setiap orang yang bekerja mempunyai hak yang setara dengan orang lain, termasuk pimpinan, karena Islam mengajarkan kepada umatnya agar senantiasa menghargai orang yang bekerja.

4. Prinsip kelayakan upah pekerja

Upah atau imbalan kerja merupakan hak pemenuhan yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang memperkejakan. Islam memberikan pedoman bahwa dalam pengupahan haruslah adil dan dapat mencukupi. Pekerja berhak menerima upah atau imbalannya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka apabila terjadi penunggakan atau penundaan dalam pemberian upah, hal ini melanggar kontrak kerja dan juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain itu Islam juga mengajarkan pihak yang memperkejakan para pekerja agar mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan pengupahan diantara perusahaan dan majikan.

E. Hasil Penelitian

Konsep *outsourcing* dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau dengan penyediaan jasa pekerja/ buruh yang biasa disebut dengan pemborongan suatu pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya *Outsourcing* mempunyai dua macam bentuk, yaitu:

1) Perjanjian pemborongan pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan salah satu jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum. Dalam melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan, disyaratkan harus dilaksanakan melalui perjanjian secara tertulis.

Pasal 65ayat 1

*“(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemberongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.*²⁵

2. Perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dapat juga dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/ buruh. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan.

Pasal 66 ayat 3

*“(3) Penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan”.*²⁶

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang berupa penyedia jasa pekerja/ buruh harus memenuhi ketentuan yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi hanya untuk kegiatan jasa penunjang saja atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.²⁷

Outsourcing pemberongan kerja dapat diqiyaskan kedalam konsep *syirkah*. *Syirkah* diartikan sebagai kerjasama yang dilakukan dua orang atau lebih yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati, maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.²⁸ Perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/ buruh termasuk dalam *syirkah abdan*. *Syirkah abdan* yaitu *syirkah* yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa memberi kontribusi modal, yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad tersebut. Dalam hal ini, perusahaan pemberi pekerjaan hanya berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan saja. Sedangkan, perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh yang menyediakan tenaga kerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan, akan

²⁵ Pasal 65 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁶ Pasal 66 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Ibid, h.56.

²⁸ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, h. 166.

tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, sehingga perusahaan pemberi pekerjaan bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua belah pihak sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama.²⁹ Hak-hak tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya adalah sama saja dengan hak-hak tenaga kerja diperusahaan lain pada umumnya. Salah satunya mengenai pengupahan yang layak bagi penghidupan para pekerja/ buruh suatu perusahaan.

Pasal 88 ayat 1

“(1) Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”³⁰

Dalam hal pengupahan, perusahaan harus memberikan upah atas kerjanya sesuai kesepakatan yang ditetapkan diawal perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/ buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 91 ayat 1

“(1) Pegaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”³¹

Hak-hak dasar para tenaga kerja/ buruh dalam Islam harus mempunyai prinsip. *Pertama*, prinsip kemerdekaan manusia dimana Islam melarang keras adanya sistem perbudakan dan jual-beli pekerja dalam bentuk apapun. *Kedua*, memulihkan jenis pekerjaan dan profesi para pekerja tanpa meremehkan dan memandang rendah jenis pekerjaan mereka, karena hal ini sangat ditentang dalam Islam. *Ketiga*, keadilan dan anti diskriminasi, disini Islam tidak mengenal sistem kasta yang membedakan kedudukan di masyarakat. *Keempat*, kelayakan upah pekerja yang dalam sistem pengupahannya harus dengan prinsip keadilan dan dapat mencukupi.

²⁹ [Http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html](http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html). Diaksespada 15 Juni 2015.

³⁰ Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³¹ Pasal 91 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Syirkah hak bagi para pihak yang terlibat dalam kerjasama (*syirkah*) adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap anggota syirkah berhak untuk melakukan pekerjaan
- 2) Setiap anggota syirkah berhak menerima pembagian keuntungan masing-masing dan menanggung bersama apabila terdapat resiko sesuai dengan kesepakatan.³²

Disini bisa kita lihat bahwa pada dasarnya dalam syirkah, hak diantara para pengusaha/ perusahaan dan pekerja/ buruh adalah sama yakni keduanya berhak melakukan suatu pekerjaan dan berhak menerima pembagian secara merata apabila dalam kerjasama tersebut terdapat suatu keuntungan dan sama-sama menanggung apabila terdapat kerugian dalam kerjasama tersebut.

Dalam undang-undang dan hukum Islam hak para tenaga pekerja adalah sama, dan mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan kesejahteraan kepada para tenaga pekerja serta menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan tanpa merendahkan harkat dan martabat para pekerja.

F. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari permasalahan ini, maka penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. *Outsourcing* pemberongan kerja dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan suatu pengalihan atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang sifatnya tidak berhubungan langsung dengan kegiatan utamanya yaitu proses produksi, akan tetapi bersifat sebagai kegiatan penunjang yaitu yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam *outsourcing* pemberongan kerja terdapat dua bentuk penyerahan pekerjaan yaitu :
 - a. Perjanjian pemberongan pekerjaan. Sistem ini merupakan penyerahan atau pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbadan hukum, yang dalam pelaksanaannya semua administrasi dan manajemen pekerja dikendalikan oleh pihak ke tiga yakni perusahaan yang melakukan pemberongan.
 - b. Penyediaan jasa pekerja/ buruh. Sistem ini digunakan oleh perusahaan untuk menyediakan jasa perekruitmen tenaga pekerja/ buruh yang sewaktu-waktu apabila terdapat perusahaan lain yang membutuhkan tenaga pekerja, maka perusahaan penyedia lapangan pekerjaan bisa menggunakan jasa penyediaan tenaga pekerja/ buruh, dimana perusahaan penyedian jasa akan menyalurkan para pekerja atau buruh yang telah direkrut oleh perusahaan penyedia jasa.

³² Pasal 136 dan 141, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

Dalam Islam tenaga kerja *outsourcing* digambarkan dengan konsep *syirkah abdan*. Dalam *syirkah abdan* perusahaan pemberi pekerjaan hanya berkontribusi dengan menyediakan lapangan pekerjaan sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh berkontribusi sebagai penyedia tenaga kerja/ buruh.

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja *outsourcing* pada dasarnya adalah sama dengan hak dan kewajiban tenaga pekerja dalam Islam. Karena keduanya sama-sama melakukan hubungan kerja yang tujuannya adalah untuk mendapatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak. Hak-hak para tenaga pekerja harus ditunaikan oleh suatu perusahaan dan kewajibannya juga harus dilaksanakan sebagaimana yang sudah disepakati di awal perjanjian.

Hak dan kewajiban para tenaga pekerja dalam UU ketenagakerjaan dan Hukum Islam adalah kemerdekaan profesi dimana seorang buruh bebas memilih pekerjaan yang dikehendakinya, mendapatkan upah atau imbalan yang layak dan sepadan dengan yang telah dikerjakan dan dapat mencukupi keperluan penghidupan, waktu istirahat dan kerja yang jelas yang di dalamnya tidak ada penambahan jam kerja diluar waktu jam kerja serta tidak ada sistem perbudakan kepada para pekerja/ buruh, dan juga hak mendapatkan perlindungan kerja atau jaminan sosial yang mencakup keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan, dan perlakuan yang sesuai dengan moral agama. Dengan kejelasan hak dan kewajiban tersebut maka akan menguntungkan diantara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian yaitu pemilik usaha (perusahaan) dan juga para tenaga kerja. Sehingga tidak ada lagi diskriminasi oleh perusahaan terhadap pekerja dan tidak pula menguntungkan salah satu pihak saja yakni pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an

Departemen Agama RI. 2005, "Alqur'an dan Terjemah", Bandung : Diponegoro.

Hadits

As-Sidokare Abu Ahmad. 2009, *Shahih Bukhari*, Kampong Sunnah.

Muhammad Nashiruddin, Al-Albani. 2009, *Shahih Muslim*, Kampong Sunnah.

Muhammad Nashiruddin, Al-Albani. 2009, *Shahih Sunan Abu Daud*, Kampong Sunnah.

Muhammad Nashiruddin, Al-Albani. 2009, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, Kampong Sunnah.

Undang – undang

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 101/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ buruh.

KHES (Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah).

KUHPerdata Pasal 1320.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 Tentang Pemberantasan Tindak Perdagangan Orang.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 Tentang Ratifikasi ILO *Convention The Prohibition and Intermediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour*.

Buku – buku

Agusmidah. 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor : Ghalia Indonesia.

Al-Assal, Ahmad Muhammad, Fathi Abdul Karim. 1999, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam*, alih bahasa Imam Saefudin, Bandung : Pustaka Setia.

Departemen Pendidikan Nasional. 2005, *KBBI (kamus besar bahasa Indonesia)*, Jakarta : Balai pustaka.

Djumadi. 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Fariana, Andi. 2012, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.

Herawati, Rina. 2010, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Bandung : Akatiga.

Hidayat, Nur. 2006, *Perhatian Pada Pengangguran, Hanya di Atas Kertas*, Jakarta : Kompas.

Indrajit, Richardus Eko, Richardus Djokopranoto. 2004, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta : PT. Grasindo.

J. Satrio. 2001, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Jafri, A. Syafi'i. 2008, *Fiqh Muamalah*, Pekanbaru : Suska Press.

Kartini, Kartono. 2001, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Lancourt, Ulrich, Whibur Rokhman. 2002, *Pemberdayaan dan Komitmen: upaya mencapai kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan global*, Yogyakarta : Amara Books.

Mardani. 2012, *Fiqh Ekonomi Syariah : Fiqh Muamalah*, Jakarta : Kencana.

Nurachmad, Much. 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta : Visimedia.

Qardhawi, Yusuf. 1995, *Karakteristik Islam: Kajian Analistik*, Surabaya : Risalah Gusti, 1995.

Qorashi, Baqir Sharief. 2007, *Keringat Buruh Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*, Jakarta : Al-Huda.

Rokhani, Endang. 1999, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*, Jakarta : Yakoma-PGI.

Sahrani, Sohari, Ru'fah Abdullah. 2011, *Fikih Muamalah*, Bogor : Ghalia Indonesia.

Soekanto, Soerjono, Sri Mamudji. 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Soepomo, Iman. 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan.

Soetrisno, Rita Hanafi. 2007, *Filsafat umum dan metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Andi.

Suryabrata, Sumandi. 1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sutedi, Adrian. 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.

Suwondo, Candra. 2004, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, Jakarta : Gramedia.

Tasmara, Toto. 2002, *Membudayakan Etos Kerja*, Jakarta : Gema Insani Press.

Tunggal, Amin Widjaja. 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta : Hrvarindo.

Wahyuni, Salamah. 2008, *Outsourcing Sumber Daya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*, Jakarta : Jurnal Aplikasi Manajemen.

Wijayanti, Asri. 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.

Ya'kub, Hamzah. 1984, *Kode Etik Dagang*, Bandung : Diponegoro.

Internet

[Http://agus-prasetyo.blogspot.com/2013/05/analisis-undang-undang-nomor-13-tahun.html](http://agus-prasetyo.blogspot.com/2013/05/analisis-undang-undang-nomor-13-tahun.html). Diakses pada 17 Maret 2015.

[Http://asiahw.blogspot.com/2013/11/makalah-fiqh-syirkah-kerja-sama.html](http://asiahw.blogspot.com/2013/11/makalah-fiqh-syirkah-kerja-sama.html). Diakses pada 24 Juni 2015.

[Http://Buruh/wiki/Buruh.wikipedia.org](http://Buruh/wiki/Buruh.wikipedia.org). Diakses pada 15 Mei 2015.

[Http://fajarnoverdi.blogspot.com/2012/03/definisi-outsourcing.html](http://fajarnoverdi.blogspot.com/2012/03/definisi-outsourcing.html). Diakses pada 8 April 2015.

[Http://jarzed08.blogspot.com/2014/05/sistem-outsourcing-dalam-ketenagakerjaan-html](http://jarzed08.blogspot.com/2014/05/sistem-outsourcing-dalam-ketenagakerjaan-html). Diakses pada 27 Februari 2015.

[Http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125951658.314%2022%20%20IRE%20h%20%20Hubungan%20Antara%20-%20Literatur.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/125951658.314%2022%20%20IRE%20h%20%20Hubungan%20Antara%20-%20Literatur.pdf). Diakses pada 8 April 2015.

[Http://salmanitb.com/2013/12/21/8-hak-pekerja-dalam-islam-infografis/3](http://salmanitb.com/2013/12/21/8-hak-pekerja-dalam-islam-infografis/3). Diakses pada 10 Mei 2015.

[Http://sp2010.bps.go.id/index.php](http://sp2010.bps.go.id/index.php). Diakses pada 20 Maret 2015.

[Http://thepresidentpostindonesia.com/2012/10/22/perlindungan-hukum-tenaga-kerja-outsourcing-dan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/](http://thepresidentpostindonesia.com/2012/10/22/perlindungan-hukum-tenaga-kerja-outsourcing-dan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/). Diakses Pada 9 April 2015.

[Http://www.ilo.org](http://www.ilo.org), Diakses pada 15 Maret 2015.

[Http://www.konsultasisyariah.com/hak-buruh-dalam-islam/](http://www.konsultasisyariah.com/hak-buruh-dalam-islam/). Diakses pada 28 April 2015.

[Http://www.organisasi.org/1970/01/macam-jenis-tenaga-kerja-berdasarkan-keahlian-kemampuan-terdidik-terlatih-tidak-terdidik-dan-tidak-terlatih.html](http://www.organisasi.org/1970/01/macam-jenis-tenaga-kerja-berdasarkan-keahlian-kemampuan-terdidik-terlatih-tidak-terdidik-dan-tidak-terlatih.html). Diakses pada 15 Mei 2015.