

# PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF HUKUM ISLAM

Sahur Ramsay

[Sahuramsay1990@gmail.com](mailto:Sahuramsay1990@gmail.com)

Dosen Fakultas syariah Institut Agama Islam Negeri Ambon

## Abstrak

Perjanjian embrio lahirnya hubungan kerja, tidak terkecuali sistem kerja *outsourcing*. Skema perjanjian dalam sistem *outsourcing* terdiri dari perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, dan perjanjian pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa nomenklaturnya sesuai dengan kesepakatan. Pekerja bagian esensial dalam sistem kerja *outsourcing*, dalam keseharian melakukan aktivitas kerja pada perusahaan pengguna jasa, akan tetapi statusnya pekerja dari penyedia jasa pekerja. Tidak terjalannya hubungan kerja antara pekerja dengan Perusahaan pengguna jasa pekerja berdampak pada tidak adanya pertanggung jawaban hukum yang dibebankan kepada Perusahaan pengguna jasa pekerja yang berkaitan dengan dengan hak pekerja. Yang menjadi persoalan dalam penelitian ini bagaimana esensi perjanjian kerja *outsourcing* dalam prespektif hukum Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian yakni penelitian normatif dengan pendekatan koseptual, data yang diperoleh dari penelitian pustakan dianalisis dengan deskriptif kualitatif dengan narasi yang mudah dipahami. Perjanjian *outsourcing* dalam prespektif hukum islam dikategorikan dalam akad *Al-Ijarah*. yakni pemanfaatan jasa pekerja, yang kemudian ada kontraprestasi dari pekerjaan yang dilakukan berupa upah/gaji. Esensi perjanjian dalam optic hukum Islam mendesiminasikan *value* kebaikan, keadilan, kesetaraan dan menghindari kesewenang-wenangan. Walaupun posisi pengguna jasa *assimetris* dengan pekerja, dimana *bargaining position* pengguna jasa lebih kuat, akan tetapi ia diikat dengan nilai-nilai yang melekat pada hukum Islam yang melarang perbuatan yang merugikan pihak lain.

**Kata Kunci :** *Sistem Outsourcing, Perjanjian dan Prespektif Hukum Islam*

## Abstrack

An embryonic agreement is the birth of a work relationship, including the outsourcing work system. The agreement scheme in the outsourcing system consists of a work agreement between the worker and the service provider company, and a service user agreement with the service provider company whose nomenclature is in accordance with the agreement. Workers who are an essential part of the outsourcing work system, carry out daily work activities at service user companies, but have the status of workers from workers' service providers. The absence of an employment relationship between workers and the company using the worker's services results in the absence of legal responsibility imposed on the company using the worker's services in relation to workers' rights. The problem in this research is the essence of outsourcing work agreements from an Islamic legal perspective. The method used in the research is normative research with a conceptual approach, data obtained from library research is analyzed using qualitative descriptives with narratives that are easy to understand. Outsourcing agreements from an Islamic legal perspective are categorized as *Al-Ijarah* contracts. namely the use of workers' services, which then results in counter-performance of the work carried out in the form of wages/salaries. The essence of agreement in the optics of Islamic law disseminates the values of goodness, justice, equality and avoiding arbitrariness. Even though the position of service users is asymmetrical with that of

workers, where the bargaining position of service users is stronger, it is bound by the values inherent in Islamic law which prohibits actions that harm other parties.

**Key Word : outsourcing of system, agreement and prespective of Islamic law**

## PENDAHULUAN

Pekerjaan menjadi hal yang eksklusif di negeri ini, terkonformasi badan statistik yang menggambarkan kondisi tenaga kerja di Indonesia <sup>1</sup>. Badan Pusat Statistik melaporkan jumlah penduduk usia kerja (di atas 15 tahun) berjumlah 209,42 juta jiwa pada Agustus 2022. Dari jumlah tersebut sebanyak 143,72 juta masuk kategori angkatan kerja, dengan rincian 135,3 juta jiwa bekerja dan 8,43 juta jiwa menganggur. Tingginya angka pengangguran mengharuskan pemerintah membuat suatu kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang berorientasi pada penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan pengusaha mikro, kecil dan menengah.

Pendelegasian kewajiban Negara untuk menciptakan lapangan kerja bagi warga Negara tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945, dalam Pasal 27 ayat 2 “*Tiap-tiap warga berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang secara *lex specilis* mengatur tentang ketenagakerjaan secara eksplisit mencantumkan bawah pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan lapangan kerja <sup>2</sup>. Mendapatkan pekerjaan bagian dari hak (*right to work*) bagi setiap warga negara, berimplikasi pada Negara berkewajiban untuk memastikan tersedianya lapangan pekerjaan <sup>3</sup>.

Perkerjaan menjadi penting bagi setiap orang disebabkan dengan bekerja akan mendapatkan penghasilan (uang) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendongkrak kehidupan keluarganya. Juga bekerja sebagai eksistensi atau pembuktian dimasyarakat. Tidak jarang menjadi stigma jelek ketika seseorang tidak bekerja atau menganggur.

Tingginya angka pencari kerja, yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja menyebabkan pemerintah membuat kebijakan yang dapat mengakomodir setiap aspirasi. Salah satu kebijakan yang dilakukan dengan mengamini pekerja *outsourcing*. Walaupun tidak secara eksplisit dicantumkan clausul *outsourcing* dalam undang-undang ketenagakerjaan akan tetapi dalam Pasal 64-66 UUK, membolehkan pengalihan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pengalihan sebagian pekerjaan (*non core business*) yang bukan menjadi usaha inti dari perusahaan, kepada perusahaan lain, yang mana pekerjaan tersebut tidak membutuhkan keterampilan dan keahlian khusus dikenal dengan *outsourcing*. Pekerjaan dengan sistem *outsourcing* bagian dari strategi perusahaan untuk meminimalisir anggaran produksi dengan efesiensi biaya sumberdaya manusia yang bekerja pada

<sup>1</sup>. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/15/ini-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-pada-agustus-2022#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20\(BPS\)%20melaporkan,dari%20jumlah%20penduduk%20usia%20kerja](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/11/15/ini-jumlah-angkatan-kerja-indonesia-pada-agustus-2022#:~:text=Badan%20Pusat%20Statistik%20(BPS)%20melaporkan,dari%20jumlah%20penduduk%20usia%20kerja)

<sup>2</sup>. Pasal 41 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan

<sup>3</sup>. Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011) h. 1.

perusahaan tersebut<sup>4</sup>. Perusahaan hanya fokus pada kegiatan inti dari perusahaan berdampak pada efektif, efisien dan produktif<sup>5</sup>.

Undang-undang ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara spesifik, jenis pekerjaan yang dapat dialihkan pengerjaan kepada perusahaan lain. Dalam Permen 19 tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebahagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, memberikan contoh pekerjaan yang menjadi obyek pekerja *outsourcing* semisal : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha penyedia keamanan (*security*), usaha penunjang di pertambangan dan perminyakan, dan usaha penyedia dibidang pengangkutan (*transportation*). Permisalan jenis usaha yang dapat dialihkan pengerjaannya kepada perusahaan lain, mendapat perluasan makna dengan berlakunya PP No 35 Tahun 2021, segala jenis usaha yang menunjang kegiatan inti perusahaan dapat dikategorikan sebagai pekerja alih daya (*outsourcing*).

Lahirnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja didasari perjanjian kerja antara para pihak (pekerja dan pemberi kerja). Perjanjian menjadi *legal standing* para pihak dalam menjalankan hak dan kewajiban. Apeldoorn menyatakan perjanjian menjadi salah satu faktor yang membantu pembentukan hukum<sup>6</sup>. Perjanjian menjadi hukum bagi pihak yang membuatnya asas *pacta sunt servanda* mewajibkan para pihak untuk menjalankan point-point yang telah disepakati.

Semakna dengan konsekuensi perjanjian menjadi hukum yang harus ditaati, dalam hukum Islam pun menganjurkan untuk memenuhi segala akad/perjanjian yang telah dibuat surah Al Maidah ayat :1

بِالْعُقُودِ أَوْفُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Artinya : hai orang-orang yang beriman penuhilah akad-akad/ janji-janji

Perjanjian kerja pada umumnya mengikat para pihak yang membuat perjanjian tersebut, konsekuensinya ada pretasi yang harus dilakukan, serta mendapatkan kontra prestasi dari pekerjaan yang dilakukan. Perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban atau berdampak pada lahirnya tanggung jawab para pihak sebagai konsekuensi dari perjanjian yang disepakati. Pada perjanjian *outsourcing* yang mana pihak dari perjanjian terdiri dari, perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*), pekerja dan perusahaan pengguna jasa atau *user*. Hubungan hukum yang terjalin yakni perjanjian penggunaan jasa antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja / *user* dan Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Pekerja tidak melakukan perjanjian dengan pengguna jasa pekerja/ *user*, akan tetapi pekerja bekerja perusahaan pengguna jasa pekerja, mendapat arahan atau intruksi untuk melakukan pekerjaan.

<sup>4</sup>. *Ibid.* hlm 217

<sup>5</sup> Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, <http://www.nakertrans.go.id>

<sup>6</sup>. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 2003) h.7.

Hubungan hukum yang tidak terjalin antara pekerja dan *user* berimplikasi terlepasnya tanggung jawab dari pihak *user*. Pihak *user* dapat melakukan pemberhentian kepada pekerja, secara sepihak dengan berbagai alasan pembenar yang sifatnya subyektifitas *user* sedangkan pihak pekerja tidak dapat menkonfirmasi kesalahan yang dilakukan kepada *user* karena tidak ada hubungan hukumnya. Hubungan hukum pekerja terjalin antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Status pekerja yang tidak mempunyai hubungan hukum dengan perusahaan pengguna jasa, menjadi celah yang dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa melakukan eksploitasi tenaga pekerja, serta pengurangan hak-hak pekerja. Pada kondisi yang demikian pekerja *outsourcing* tidak mempunyai sedikit keberanian untuk melakukan protes, posisi yang tidak seimbang *subordinat*, dimana *bargaining position* pekerja *outsourcing* lemah mengharuskan patuh pada kebijakan perusahaan pengguna jasa, walaupun hak-hak pekerja *outsourcing* tereduksi.

Perjanjian dalam hukum Islam bernafaskan keadilan, kesetaraan dan kemanfaatan yang komprehensif bagi pihak yang terlibat dalam perjanjian. Perjanjian yang disepakati berdampak pada hubungan hukum yang harus dijalani oleh pihak pembuat perjanjian. Menjadi persoalan pada perjanjian kerja *outsourcing*, pekerja tidak mempunyai perjanjian dengan pengguna jasa pekerja/ *user*, akan tempat bekerjanya pada perusahaan pengguna jasa pekerja. Pekerja *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa pekerja terjadi perjanjian kerja sedangkan perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja terjadi hubungan kontrak penyedia jasa. Pada kondisi yang demikian bagaimana hukum Islam menyikapinya. Bagaimana esensi perjanjian kerja *outsourcing* dalam prespektif hukum Islam? Penelitian perjanjian kerja *outsourcing* dalam prespektif hukum islam, merupakan penelitian hukum, yang menjadi konsen yakni perjanjian kerja *outsourcing*, yang melibatkan pihak perusahaan penyedia jasa pekerja, perusahaan penggunaan jasa pekerja dan pekerja. Hubungan hukum terjalin disebabkan adanya perjanjian antara para pihak. Hubungan hukum yang kontruksi antara para pihak kemudian ditelaah dalam prespektif hukum Islam

Penelitian hukum yang digunakan yakni penelitian hukum normatif<sup>7</sup>, dengan pendekatan konseptual. Data yang diperoleh melalui studi Pustaka (*library reseach*) merupakan data sekunder<sup>8</sup>, dari data sekunder terdiri dari bahan hukum primer yakni Undang-undang, asas-asas hukum, sedangkan bahan hukum sekunder bersumber dari, buku-buku, jurnal, internet. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif, dari hasil analisis tersebut diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang bersifat deskriptif yang memberikan gambaran hubungan hukum yang terjalin antara para pihak dalam perjanjian *outsourcing* serta kedudukan perjanjian *outsourcing* dalam optik hukum Islam.

<sup>7</sup>. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006,) h. 13-14.

<sup>8</sup>. Maria S.W Soemardjono, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian Sebuah Panduan Dasar*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997) h. 10.

## PEMBAHASAN

### Konsep Pekerja *Outsourcing* dan Hubungan Hukum yang Terjalin Para Pihak

Urgensinya pekerjaan tidak dapat terbantahkan dalam kehidupan bermasyarakat, setiap orang tidak mau dilabeli pengangguran atau *jobless*. Tuntutan biaya hidup, membuat setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mengangkat derajat keluarganya dan membuktikan diri bahwa mampu mempunyai penghasilan sendiri. Kebutuhan akan pekerjaan sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan, tidak diimbangi dengan ketersediaannya lapangan pekerjaan. Presentase Angkatan kerja yang tiap tahun bertambah, berbanding terbalik dengan lapangan kerja yang cenderung stagnan bahkan defisit “berkurang”. Konsekuensinya angka pengangguran bertambah.

Untuk mensiasati kondisi tersebut pemerintah membolehkan sistem kerja *outsourcing*. Walaupun dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak mencantumkan secara eksplisit klausul *outsourcing*, akan tetapi dalam pasal 64-66 UUK membolehkan pengalihan sebahagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Pengalihan tersebut bisa dalam bentuk pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pengalihan pekerjaan kepada perusahaan lain bukan hal yang baru di bidang ketenagakerjaan, bahkan pengalihan pekerjaan telah terjadi sejak manusia hidup berkoloni/berkelompok.

Lorna dalam tulisannya “*A Quick History Lesson of Outsourcing*” mengatakan bahwa *outsourcing* telah ada sejak awal mula manusia ada di dunia. Sejak manusia sebagai makhluk individu berkembang menjadi kehidupan kelompok dan membentuk suatu masyarakat sehingga timbulah apa yang disebut dengan *outsourcing*. Hal itu terjadi untuk saling menutupi kekurangan masing-masing individu agar dapat memenuhi kebutuhannya.<sup>9</sup>

Pada masa revolusi industri sistem *outsourcing*, mengalami perkembangan yang pesat ditengarai terjadi karena persaingan yang ketat/ kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas dengan biaya produksi yang murah<sup>10</sup>. Alternatif yang ditempuh dengan mendelegasikan bagian pekerjaan yang bukan merupakan inti dari perusahaan kepada perusahaan lain. Pendelegasian pekerjaan tersebut bagian dari strategi perusahaan mengefesienkan anggaran pembiayaan sumber daya manusia. Gunarto Suhardi mengatakan sistem *outsourcing* memberikan keuntungan perusahaan pengguna jasa pekerja, berupa tersedianya pekerja tanpa harus mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja<sup>11</sup>. Dari keuntungan yang diperoleh dengan sistem *outsourcing* berimplikasi pada banyaknya perusahaan memakai jasa *outsourcing* yang kemudian menjamurnya perusahaan *outsourcing* dan pekerja *outsourcing*.

---

<sup>9</sup>. Lorna yang dikutip oleh Susilo Andi Darma, “Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012”, *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol 26, No 2, 2014, h. 248.

<sup>10</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta, Forum Sahabat, 2008) h. 2

<sup>11</sup>. Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2008) h. 5

Secara terminologi *outsourcing* berasal dari Bahasa Inggris yang terdiri dari *out* artinya luar dan *source* berarti sumber, yang diartikan menjadi alih daya dalam bahasa Indonesia. *Outsourcing* awalnya merupakan istilah bisnis dengan mendatangkan pekerja dari perusahaan lain untuk melakukan beberapa pekerjaan<sup>12</sup>. *Outsourcing* dapat diartikan pendelegasian operasi manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar<sup>13</sup>. Pendapat yang lain, dikemukakan Muzani Tambusai, *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan<sup>14</sup>. *Outsourcing* dapat pula diartikan sebagai pelimpahan pekerjaan kepada perusahaan lain yang khusus bergerak dibidang penyedia jasa pekerja dengan harapan mengurangi beban perusahaan dalam penggunaan anggaran dan monitoring perusahaan. Sehingga perusahaan fokus pada inti dari kegiatan perusahaan. Perusahaan penyedia jasa kemudian melakukan perekrutan pekerja, menyeleksi dan melatih pekerja yang akan dipekerjakan pada perusahaan penggunaan jasa pekerja. Tentunya hubungan yang menyebabkan timbulnya hak dan kewajiban para pihak dengan perjanjian. Para pihak dalam sistem kerja *outsourcing* yakni Perusahaan penggunaan jasa pekerja, Perusahaan penyedia jasa pekerja dan pekerja.

Perjanjian kerja menjadi dasar/ legal formal lahirnya hubungan kerja<sup>15</sup>, tidak terkecuali pekerjaan dengan sistem *outsourcing*. Perjanjian kerja<sup>16</sup> sebagai fondasi tegaknya pilar-pilar hubungan kerja/ hubungan industrial semestinya dilakukan / disepakati dengan memperhatikan asas-asas dan norma-norma yang berkaitan dengan perjanjian. Perjanjian kerja yang melibatkan dua pihak yang secara *bargaining position* berbeda, rentan terjadi perjanjian yang cenderung menguntungkan pihak yang *superior/ bargaining position* kuat. Perjanjian lebih bersifat formalitas, substansi perjanjian menjadi monopoli dari pihak yang posisi tawar kuat, yang posisi lemah mempunyai opsi menerima atau menolak perjanjian (*take it or leave it contract*)

Sistem kerja *outsourcing* dalam prakteknya melibatkan tiga pihak yakni perusahaan penggunaan jasa, perusahaan penyedia jasa dan tenaga kerja/pekerja, dari ketiga pihak tersebut hubungan hukumnya terjalin dengan jenis perjanjian yang berbeda. Perjanjian kerja akan dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan perjanjian pemborongan atau perjanjian penyedia jasa pekerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Pekerja *outsourcing* mempunyai hubungan hukum dengan perusahaan *outsourcing/* perusahaan penyedia jasa. Hubungan hukum akan melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Dalam konstruksi perjanjian yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha

<sup>12</sup>. M. Fauzi, 2006, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*), Riset Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol.2, No.2: h. 89

<sup>13</sup>. Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta, Elex Media Computindo, 2007) h 2.

<sup>14</sup>. Muzni Tambusai, *Ibid*

<sup>15</sup>. Pasal 50 UUK “ hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja

<sup>16</sup> Pasal 1 butir 14 UUK perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

merupakan perjanjian timbal balik sempurna dimana pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang disepakati, sedangkan perusahaan penyedia jasa berkewajiban membayar upah dari pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kesepakatan.

Perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja terjadi pula hubungan hukum yang bertimbal balik secara sempurna, maksudnya lahirnya hak dan kewajiban yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan itikad baik point-point perjanjian oleh para pihak secara simultan. Apa yang menjadi hak salah satu pihak, menjadi kewajiban pihak yang lain begitu sebaliknya. Perusahaan pengguna jasa membutuhkan tenaga kerja dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan dengan tujuan mendukung proses produksi, sedangkan pihak penyedia jasa menyediakan tenaga kerja dengan menyesuaikan kebutuhan penggunaan jasa, dari tahap merekrut, menyeleksi dan melatih pekerja, yang kemudian dipekerjakan diperusahaan penggunaan jasa pekerja. Kesepakatan antara pengguna jasa pekerja dan penyedia jasa pekerja, berimplikasi lahirnya hak dan kewajiban, penyedia jasa pekerja berkewajiban menyediakan pekerja berdasar kriteria penggunaan jasa pekerja dan pengguna jasa pekerja berkewajiban memberikan upah atau gaji dan pekerjaan yang telah disepakati diawal.

Perusahaan pengguna jasa pekerja membutuhkan pekerja yang akan membantu mengerjakan beberapa pekerjaan diluar kegiatan utama, untuk mengerjakan pekerjaan tersebut perusahaan pengguna jasa bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sebagai perusahaan yang *leading sector* bagian penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut pekerja dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan pengguna jasa pekerja. Pekerja yang terikat perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, kemudian melakukan pekerjaan ditempat perusahaan pengguna jasa. Pekerja yang setiap hari melakukan aktivitas kerja, diperusahaan pengguna jasa, tetap menjadi pegawai dari perusahaan penyedia jasa. Perusahaan pengguna jasa hanya sebatas tempat/ sarana melakukan kewajiban/ aktivitas pekerjaan, secara konstruksi hukum tidak terbangun antara pekerja dan perusahaan pengguna jasa, walaupun unsur melakukan pekerjaan terpenuhi akan tetapi, unsur melakukan pekerjaan tersebut atas kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja.

Pada dasarnya perjanjian hanya akan mengikat para pihak yang membuatnya, pengecualiannya jika perjanjian tersebut dibuat untuk kepentingan pihak ketiga (*derden beding*). Dalam penggolongannya perjanjian *outsourcing* dapat dikategorikan sebagai perjanjian untuk pihak ketiga dengan konstruksi hukumnya, perusahaan pengguna jasa pekerja melakukan perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa, substansi dari perjanjian untuk melakukan beberapa pekerjaan. Subtansi dari perjanjian tersebut kemudian dilakukan oleh pekerja. Jadi pelaksana perjanjian *outsourcing* yakni pekerja.

Pekerja unsur utama dari perjanjian *outsourcing* yang akan melakukan tugas-tugas yang menjadi kesepakatan antara pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Segala hal ikhwil yang berkaitan dengan pekerja, kesejahteraan pekerja, upah,

pesangon dan perlindungan pekerja, akan menjadi kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan pengguna jasa tidak memiliki hubungan kontraktual dengan pekerja, berdampak perusahaan pengguna jasa terlepas dari tanggung jawab ketika berhubungan dengan hak-hak pekerja *outsourcing* yang berkerja ditempatnya. Tidak adanya hubungan kontraktual menjadi celah untuk perusahaan pengguna jasa mempekerjakan pekerja diluar perjanjian, dan dapat mendikte pekerja jika tidak mengerjakannya akan diganti dengan pekerja baru.

Rentannya kedudukan pekerja *outsourcing*, menggugah pemerintah untuk melakukan upaya proteksi terhadap pekerja dengan mengeluarkan regulasi. Peraturan lebih menekankan perusahaan penyedia jasa pekerja secara *expressive verbintenis* mempunyai hubungan hukum dengan pekerja. Adapun syarat formal yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yakni<sup>17</sup> : a. Berbentuk badan hukum; b. Mempunyai Surat Ijin Usah Perusahaan (SIUP) dan NPWP, c. Mempunyai Surat Pengesahan Ijin Penyedia Tenaga Kerja, dan d. Mempunyai sertifikat kepesertaan Jamsostek.

Upaya memproteksi pekerja *outsourcing* dengan memperketat perusahaan dibidang penyedia jasa dengan status berbadan hukum<sup>18</sup>. Sedikit memberikan secerca harapan agar pekerja *outsourcing* mendapat kepastian hukum. Pada tataran empiris pekerja *outsourcing*, dalam hubungan hukum yang tidak terjalin dengan perusahaan pengguna jasa pekerja, berimplikasi mudahnya pekerja *outsourcing* dipekerjakan tidak sesuai dengan kesepakatan dan dapat sewaktu-waktu digantikan dengan pekerja yang lain dengan penilaian sepihak dari pengguna jasa pekerja.

### Perjanjian kerja *outsourcing* dalam Prespektif Hukum Islam

Islam sebagai agama paripurna, telah mengajarkan segala persoalan dengan lengkap dan sempurna tanpa ada celah dan cacat sedikitpun. Islam sebagai *rahmatan lil alamin*, memberikan manfaat bagi seluruh alam, telah mendeskripsikan bagaimana menjalin hubungan antara manusia dengan Penciptanya (*hablun minallah*) dalam bentuk ibadah *tauqifiyah* dan menjalin hubungan antara manusia dengan manusia yang lainnya (*hablun minannas*) dalam bentuk *muamalah*. Hubungan muamalah terkonfirmasi dengan adanya kontrak atau perjanjian, jual beli, sewa menyewa dan hubungan kerja.

Bekerja bagian dari syariat Islam dan merupakan sunah seluruh para nabi dan rasul. Anjuran bekerja tercantum dalam beberapa ayat dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits. Dalam surah Al-Jum'ah ayat 10

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا وَاللَّهُ فَضْلٌ مِنْ وَأَبْتَعُوا الْأَرْضِ فِي فَاَنْتَشِرُوا الصَّلَاةُ فَضِيَّتِ فَإِذَا

<sup>17</sup>. Taufiq El Rahman, RA. Antari Innaka, Ari Hernawan, Ninik Darmini, Murti Pramawardhani Dewi, "Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak *Outsourcing*", *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol, 23, No. 3 tahun 2011, hlm. 588

<sup>18</sup>. Pasal 3 ayat 1 Kepmenakertrans. Kep. 220. MEN/X/2004

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (QS al-Jumu’ah: 10).

Demikian pula dalam hadist yang sangat menganjurkan memenuhi kebutuhan hidupnya dengan usaha dan hasil kerja, sebagaimana Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri". (H.R Bukhari )

Bekerja menjadikan martabat seseorang terangkat, keberadaannya dimasyarakat teranggap dan mempunyai derajat ditengah-tengah masyarakat. Berbeda ketika tidak mempunyai pekerjaan, keberadaannya ditengah masyarakat dianggap tidak ada, stigma negatif melekat diibaratkan “*benalu*”. Tidak bekerjanya seseorang akan mendekatkan dengan perilaku pengemis “meminta-minta” yang menjatuhkan wibawanya sendiri. Untuk menghilangkan stigma tersebut bekerja menjadi pilihan. Pekerjaan apa saja, tidak ada batasan yang secara tegas membatasi jenis pekerjaan, ukurannya pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam (*halal*).

Pekerjaan salah satu unsur yang melekat dengan perjanjian kerja, selain upah dan perintah atasan. Perjanjian kerja menjadi landasan yuridis yang melahirkan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang berimplikasi lahirnya hak dan kewajiban *innpersonal* dengan bertimbal balik secara sempurna. Perjanjian menjadi sangat penting keberadaannya, sebagai landasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam syariat islam perjanjian kerja menjadi hal utama pembentuk hubungan kerja. Dari hubungan kerja yang terjalin antara para pihak menimbulkan hak dan kewajiban, serta mengharuskan untuk menaati item-item perjanjian dengan penuh tanggung jawab dan Amanah. Perjanjian dalam islam selain mempunyai nilai sosial kemasyarakatan, tetapi juga nilai *trasedental* atau *religious*. Sehingga pertanggung jawabannya bukan hanya sebatas alam dunia akan tetapi sampai pada akhirat kelak, begitu juga kontraprestasinya bukannya hanya bernilai duniawi akan tetapi bernilai pahala.

Secara etimologis perjanjian dalam Bahasa arab diistilahkan dengan *Mu’ahadah Ittifah*, atau akad, Di Indonesia populer dengan sebutan perjanjian atau kontrak yang artinya suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seseorang lain atau lebih. Konsekuensi dari akad diwujudkan dengan *ijab* dan *qabul* yang mengisyaratkan adanya keleluasaan atau kesukarelaan secara timbal balik terhadap perikatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang harus sesuai dengan kehendak syariah<sup>19</sup>. Pendapat lain mendefinisikan perjanjian sebagai syariah atau hukum yang suci para pihak. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan kontraktual yang terjalin dalam hukum Islam lebih mengikat para pihak serta memberikan penekanan untuk menjalankan

---

<sup>19</sup>.Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi dan Implementasi)* (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press) h. 23

kesepakatan kontraktual selama tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah atau kebijakan umum (*public polcy*) yang tidak bertentang dengan syariah<sup>20</sup>.

Perjanjian pada dasarnya penyatuan dua keinginan yang berbeda kedalam satu kesepakatan bersama. Dalam perjanjian para pihak mempunyai kebebasan untuk menentukan substansi perjanjian, bentuk perjanjian dan pilihan hukum. Yang menjadi *limited/* pembatas dari kebebasan berkontrak ketentuan-ketentuan dalam syariat. Perjanjian yang berlandaskan kebebasan, berlaku mengikat bagaikan undang-undang (*pacta sunt servanda*). Konsep hukum Islam terkait istilah *pacta sunt servanda* bersumber dari Tuhan. Anjuran untuk melaksanakan kesepakatan dalam perjanjian tercantum dalam kaidah fiqih Islam yang menyatakan “*Al-Aqd Sharia ‘at al-muta’a qidin*, secara tegas dinyatakan bahwa kontrak bagian hukum yang kramat/sakral bagi para pihak yang membuat kontrak, dan menuntut pemenuhan kewajiban untuk melaksanakan isi kontrak tersebut, walaupun dibuat dengan orang yang berbeda keyakinan atau kepercayaan. Dipertegas kembali dalam adagium kaidah yakni *al muslimum inda shurutihim* ( seorang muslim terikat pada kontrak-kontrak mereka).

Hubungan kerja pada umumnya lahir dengan adanya perjanjian kerja, sama halnya dengan hubungan kerja dengan sistem *outsourcing*, lahirnya hubungan kerja didasari dengan perjanjian. Perjanjian dilakukan para pihak dengan skema yang berbeda. Perjanjian kerja dilakukan antara pihak pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pengguna jasa pekerja nomenklaturnya sesuai dengan kesepakatan para pihak bisa menggunakan perjanjian kerjasama atau perjanjian membantu menyelesaikan pekerjaan.

Sistem *outsourcing* dengan skema yang berbeda antara para pihak menimbulkan hubungan hukum yang berbeda pula. Perusahaan pengguna jasa pekerja melakukan perjanjian dengan penyedia jasa pekerja, berkaitan dengan pekerjaan yang ditransfer kepada perusahaan lain yang bukan merupakan pekerjaan pokok perusahaan (berkaitan dengan produksi). Pekerjaan yang didelegasikan pada perusahaan lain berupa penjaga keamanan, penjaga kebersihan, mengantarkan makan, antara jemput (sopir) dan penunjang usaha pertambangan. Perkerjaan yang notabeneanya *unskilled sectors*. Perusahaan penyedia jasa pekerja akan merekrut pekerja dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan penggunaan jasa pekerja. Hubungan hukum yang terkonstruksi antara pengguna jasa dan penyedia jasa merupakan hubungan kontraktual yang bertimbal balik secara sempurna.

Dalam hukum islam dapat dikonstruksikan hubungan penggunaan jasa pekerja dan penyedia jasa pekerja sebagai perjanjian/ kontrak kerja *al-ijarah* atau sewa menyewa. *Al-ijarah* berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwadhu* (ganti) dan *Ats-Tsawab* yang berarti upah.<sup>21</sup> Menurut pengertian Syara’, *al-ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian” manfaat terkadang berbentuk manfaat barang dan jasa.

<sup>20</sup>. Muhammad Sjaifu, Karakteristik Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berbasis Syariah, Perspektif Hukum, Vol. 15 No. 1 Mei 2015 h 82

<sup>21</sup>. Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah 13*, (Bandung: PT Al-Ma’arif; 1987) h. 7.

Dalam akad *ijarah* terdapat unsur imbalan atas manfaat disebut *ujrah*, pihak yang menyediakan jasa disebut *mu'jir/ajir* serta pihak yang menggunakan jasa disebut *musta'jir*. Pengguna jasa pekerja membuat kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja terkait dengan pekerjaan yang didelegasikan. Dari pekerjaan yang ditransfer tersebut akan disepakati nominal upah yang akan dibayarkan. Pada penyusunan draft perjanjian biasanya berbentuk kontrak baku yang telah ditentukan oleh perusahaan pengguna jasa pekerja dan pihak perusahaan penyedia jasa mempunyai opsi menyetujui atau menolak.

Skema perjanjian selanjutnya melibatkan pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Perjanjian antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja merupakan perjanjian kerja. Unsur-unsur perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan, upah dan perintah. Pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja bagian dari perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Pekerja melakukan kontrak kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, kemudian melakukan aktivitas kerja pada perusahaan pengguna jasa pekerja. Pekerja sehari-harinya akan bekerja dan mendapatkan perintah dari perusahaan pengguna jasa pekerja akan tetapi statusnya sebagai pekerja di perusahaan penyedia jasa pekerja.

Hubungan kontraktual yang terjalin antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja bagian dari perjanjian timbal balik disebabkan hak dan kewajiban melekat pada masing-masing pihak yang menyepakati perjanjian. Dalam konstruksi hukum islam perjanjian kerja termaksud dalam akad *Al-Ijarah*, yang menjadi obyek dari perjanjian yakni pemanfaatan jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja merekrut pekerja yang akan diperbantukan untuk menunjang proses produksi pada perusahaan pengguna jasa pekerja. Pekerja akan mendapatkan upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, upah akan diberikan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Pekerja melakukan pekerjaan diperusahaan pengguna jasa pekerja, akan tetapi statusnya sebagai pegawai/pekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja dan kemudian mendapatkan upah dari perusahaan penyedia jasa pekerja.

Hubungan hukum dalam sistem *outsourcing* terjalin antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja, kemudian perusahaan pengguna jasa pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Hubungan hukum tidak terkonstruksi antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja. Dalam aktivitas kerja yang dilakukan oleh pekerja pada lingkungan atau perusahaan tidak ada perlindungan hukum. Konsekuensi dari tidak adanya hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja, terlepasnya tanggung jawab atau tidak dapatnya dimintai tanggung jawab perusahaan pengguna jasa apa bila terjadi pelanggaran hukum.

Pekerja sebagai pelaksana utama perjanjian *outsourcing*, yang melakukan pekerjaan pada perusahaan pengguna jasa, sama sekali tidak dapat menolak melakukan pekerjaan di suatu tempat yang tidak ia sukai, tidak dapat menolak gaji yang diberikan, tidak dapat menolak kondisi dan persyaratan kerja. Semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya di perusahaan pengguna jasa, sepenuhnya ditentukan dan tergantung

pada kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan dimana ia bekerja dengan perusahaan pengguna jasa. Bahkan kondisi terburuk dapat diberhentikan bekerja atau diganti dengan pekerja lain jika dianggap tidak memenuhi kualifikasi atau tidak mengikuti arahan perusahaan pengguna jasa tanpa dapat melakukan upaya apa pun. Pekerja dengan sistem *outsourcing* menempatkan posisi pekerja pada posisi yang lemah, skema perjanjian kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu 1 (satu) tahun, mengibaratkan pekerja sebagai faktor produksi dengan begitu mudah dipekerjakan jika diperlukan dan diputuskan hubungan kerja jika tidak diperlukan lagi.

Dalam optik hukum islam hubungan yang terjalin antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa, secara implisit mengikat pekerja. Walaupun tidak secara langsung terjadi hubungan kontraktual antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa, akan tetapi pekerja terikat kontrak dengan perusahaan penyedia jasa. Dan perusahaan penyedia jasa terikat kontrak dengan perusahaan pengguna jasa, sehingga secara moral pekerja terikat dengan perusahaan pengguna jasa untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan pengguna. Dalam maxim/adagium islam menyatakan ”*setiap muslim terikat atas kontrak-kontrak yang disepakatinya*. Di pertegas Kembali dalam AL-Qur’an surah al-maidah ayat 2. *AUFU BIL UQUD* penuhlah janji-janji kalian.

Dalam hukum islam terdapat kaidah hukum asal perkara muamalah boleh sampai ada dalil yang melarang. Mengandung arti bahwa hukum islam sifatnya progresif dan adaptif dengan perkembangan kebutuhan hidup masyarakat. Begitu pula kontrak sistem *outsourcing* diperbolehkan, selama tidak bertentang dengan syariah. Dan hal itu terkonfirmasi bahwa hubungan para pihak dari optik hukum islam masuk dalam akad al-ijarah, walaupun disisilain hubungan antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja tidak eksplisit terjalin. Hanya saja hubungan terkontruksi melalui perjanjian antara perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa. Perusahaan penyedia jasa notabenenya “rumah” tempat kerja bagi pekerja *outsourcing*.

Marwah perjanjian dalam hukum Islam mendesiminasikan *value* kebaikan, keadilan, kesetaraan dan menghindari kesewenang-wenangan. Walaupun posisi pengguna jasa *assimetris* dengan pekerja, dimana *bargaining position* pengguna jasa lebih kuat, akan tetapi ia diikat dengan nilai-nilai yang melekat pada hukum Islam yang melarang perbuatan yang merugikan pihak lain. Sampai pada posisi pihak tersebut (pekerja) tidak terikat kontrak secara langsung dengan pengguna jasa, maka pihak pengguna jasa tidak dibenarkan secara hukum Islam untuk berlaku yang merugikan pihak pekerja.

## KESIMPULAN

Perjanjian bagian yang melekat pada setiap aktivitas, tidak terkecuali pada hubungan kerja. Embrio lahirnya hubungan kerja didasari dengan perjanjian. Begitu pula dengan sistem kerja *outsourcing*. Aktor/ pihak yang terlibat dalam kerja *outsourcing* terdiri dari pengguna jasa pekerja, penyedia jasa pekerja dan pekerja. Untuk sekma perjanjiannya pun berbeda, pekerja dan penyedia jasa pekerja terikat dengan perjanjian kerja sedangkan penyedia jasa pekerja dan pengguna jasa pekerja nomenklatur perjanjian sesuai dengan

kesepakatan para pihak. Hubungan kontraktual yang terkonstruksi antara para pihak tergolong dalam perjanjian timbal balik secara sempurna, lahirnya hak dan kewajiban masing-masing melekat disebabkan perjanjian. Hubungan kontrak yang tidak terbangun secara eksplisit antara pekerja dengan pengguna jasa pekerja. Pekerja kesehariannya melakukan aktivitas kerja diperusahaan pengguna jasa akan tetapi status sebagai pekerja melekat pada perusahaan penyedia jasa. Pekerja dalam melakukan aktivitas kerja tidak dapat menolak posisi kerja, gaji/ upah, kondisi dan persyaratan kerja bahkan digantikan atau diberhentikan dari pekerjaan tanpa bisa melakukan upaya pembelaan. Dalam hukum Islam perjanjian kerja *outsourcing* termasuk dalam akad *al-ijarah* yakni pemanfaatan jasa pekerja, yang kemudian ada kontraprestasi dari pekerjaan yang dilakukan berupa upah/gaji. Esensi perjanjian dalam optic hukum Islam mendesiminasikan *value* kebaikan, keadilan, kesetaraan dan menghindari kesewenang-wenangan. Walaupun posisi pengguna jasa *assimetris* dengan pekerja, dimana *bargaining position* pengguna jasa lebih kuat, akan tetapi ia diikat dengan nilai-nilai yang melekat pada hukum Islam yang melarang perbuatan yang merugikan pihak lain

#### Daftar Pustaka

- Anshori Abdul Ghofur, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi dan Implementasi)* (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press)
- Darma Susilo Andi, "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012", *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol 26, No 2, 2014,
- Fauzi M, 2006, Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*outsourcing*), Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, 021-969X. Vol.2, No.2:
- Jehani Libertus, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta, Forum Sahabat, 2008)
- Mertokusumo Sudikno, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 2003)
- Rahman Taufiq El, RA. Antari Innaka, Ari Hernawan, Ninik Darmini, Murti Pramawardhani Dewi, "Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak *Outsourcing*", *Mimbar Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Vol, 23, No. 3 tahun 2011
- Sabiq Sayyid, *Fiqh Sunah 13*, (Bandung: PT Al-Ma'arif; 1987)
- Sjaifu Muhammad, Karakteristik Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berbasis Syariah, *Perspektif Hukum*, Vol. 15 No. 1 Mei 2015
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006,)
- Soemardjono Maria S.W, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian Sebuah Panduan Dasar*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997)
- Suhardi Gunarto, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Outsourcing*, (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, 2008)

Sutedi Ardian, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011)

Suwondo Chandra, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta, Elex Media Computindo, 2007)

Tambusai Muzni, *Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial*, <http://www.nakertrans.go.id>