

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi :

“Pejanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja¹.

Hukum Perikatan antara lain disebutkan bahwa di dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu² :

a. Ada Pihak-pihak

Pihak-pihak yang ada disini paling sedikit harus ada dua orang. Para pihak bertindak sebagai subyek perjanjian tersebut. Subyek mana bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Dalam hal para pihak terdiri dari manusia, maka orang tersebut harus telah dewasa dan cakap untuk melakukan hubungan hukum.

b. Ada persetujuan antara para pihak

Para pihak sebelum membuat suatu perjanjian atau dalam membuat suatu perjanjian haruslah diberikan kebebasan untuk mengadakan *bargaining* atau tawar menawar di antara keduanya, hal ini bisa disebut dengan asas konsensualitas dalam suatu perjanjian. Konsensus mana harus tanpa disertai dengan paksaan, tipuan dan kahakiman.

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Pengantar*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Pelajar, 2006), 13.

² <http://www.jurnalhukum.com/unsur-unsur-perjanjian>, (diakses tanggal 18 maret 2013)

c. Ada tujuan yang akan dicapai

Suatu perjanjian haruslah mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu yang ingin dicapai, dan dengan perjanjian itulah tujuan tersebut ingin dicapai atau dengan saran perjanjian tersebut suatu tujuan ingin mereka capai, baik yang dilakukan sendiri maupun oleh pihak lain, yang dalam hal ini mereka selaku subyek dalam perjanjian tersebut. Dalam mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu, para pihak terkait dengan adanya ketentuan bahwa tujuan tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Para pihak dalam suatu perjanjian mempunyai hak dan kewajiban tertentu, yang satu dengan yang lainnya saling berlawanan. Apabila pihak yang satu berkewajiban untuk memenuhi suatu prestasi, maka bagi pihak lain hal tersebut adalah merupakan hak, dan begitupun sebaliknya.

e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, dalam hal suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dalam suatu akta maka akta tersebut dapat dibuat secara *authentic* maupun *underhands*. Akta yang dibuat secara *authentic* adalah akta perjanjian yang dibuat oleh para pihak di hadapan seorang pejabat umum yang diberi wewenang untuk itu.

f. Ada syarat-syarat tertentu

Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dan agar suatu perjanjian bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah, adalah bilamana perjanjian tersebut telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Sebelumnya telah diuraikan, bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaannya suatu perjanjian diakui oleh undang-undang haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat

sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdata, yang menyebutkan bahwa :

“Untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal”.³

Beberapa asas dalam suatu perjanjian :

- a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau *Open System*

Asas yang utama di dalam suatu perjanjian adalah adanya asas yang terbuka atau *open system*, maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Ketentuan tentang asas ini disebutkan dalam pasal 1338 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini biasa disebut dengan asas kebebasan berkontrak atau *freedom of contract*.

- b. Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat

Asas yang perlu diperhatikan dalam suatu perjanjian adalah asas konsensual atau asas kekuasaan bersepakat atau *contract vrijheid*, ketentuan ini disebutkan pada pasal 1458 KUHPerdata. Maksud dari asas ini adalah, bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian. maka perjanjian tersebut telah dinyatakan sah jika dalam perjanjian tersebut selain telah memenuhi 3 syarat, tetapi yang paling utama dan pertama adalah telah terpenuhi kata sepakat dari mereka yang membuatnya.

³ Djumadi, *Hukum*, 17.

Namun di dalam asas konsensualitas ini ada juga pengecualiannya, yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang dalam berbagai macam perjanjian.

c. Asas Kelengkapan Atau *Optimal System*

Maksud dari asas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka bisa menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang. Akan tetapi jika tidak secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.⁴

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur yaitu sebagai berikut :

- a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain
- b. Penunaian Kerja

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* ,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Pelajar, 2006), 23-24.

- c. Adanya Upah
- d. Yang memimpin buruh/pekerja disebut pengusaha atau pemberi kerja.

2. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja terdiri atas :

- a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut dengan PKWTT.⁵

3. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu :

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada menurut kebiasaan”.

Jelaslah bahwa yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu 2 (dua) tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.

⁵ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta, cetakan ke 2, Sinar Grafika, 2006), 7-11.

- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut undang-undang, misalnya bila pengusaha memperkejakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut ijin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atas dasar undang-undang nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing.
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat pekerja pemetik kopi, jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi. Musim kopi hanya berlangsung beberapa bulan dan setelah musim kopi selesai maka perjanjian kerja dianggap telah berakhir.

Di masa lalu dalam pelaksanaannya, pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian atau undang-undang sering dinamakan "*buruh kontrakan*" sedangkan buruh yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan yang disebut "*buruh musiman*".

Perjanjian untuk waktu tertentu seperti tersebut di dalam KUH Perdata dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 05/PER/1986 tentang Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, telah disesuaikan dengan perkembangan dan teknologi dewasa ini.

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/PER/1986 yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (dalam peraturan disebut "kesepakatan untuk waktu tertentu" adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas :

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu baik yang didasarkan atas jangka waktu tertentu maupun yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, batas maksimal jangka waktunya hanya enam tahun dan tidak dapat diperpanjang lagi. Maksud ketentuan tersebut di atas agar pekerja memperoleh pekerjaan secara tidak tetap hanya terbatas paling lama enam tahun saja, kemudian akan meningkat menjadi pekerja tetap dengan adanya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Menurut KUH Perdata di masa lalu, perjanjian kerja untuk yang tertentu setiap kali dapat diadakan setelah waktu yang diperjanjikan selesai tanpa batasan sampai kapan perjanjian kerja untuk waktu tertentu boleh diadakan. Dengan demikian selama hidupnya dalam memperoleh pekerjaan selalu tidak tetap artinya pada satu saat mungkin bekerja, dan pada saat lain mungkin tidak.⁶

4. Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing).

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) dalam KUH Perdata diatur dalam Buku III Bab 7a Pasal 1601b KUH Perdata, berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* ini telah dipraktikkan di perusahaan industri besar, seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. Outsourcing kemudian menjadi wacana yang hangat sejak UU No. 13/2003,

⁶ Kosidin Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung, cetakan 1, Mandar Maju, 1999), 26-28

memuat tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 UU 13 Tahun 2003.

Kalangan serikat pekerja / serikat buruh memandang pelaksanaan sistem hubungan kerja ini akan menindas hak-hak pekerja/buruh, karena lemahnya perlindungan hukum terhadap sistem kerja ini. Bahkan lebih jauh lagi, ada pendapat yang menyatakan bahwa sistem hubungan kerja ini sama sekali bukanlah hubungan kerja, karena tidak memuat unsur-unsur hubungan kerja, yaitu unsur perintah dari pengusaha / majikan pada si pekerja / buruh.

Banyak yang menilai pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan / *outsourcing* yang diatur dalam UUK belum jelas dan mengandung kepastian hukum. Masih adanya pasal yang bertentangan / inkonsisten, yang apabila dilaksanakan menimbulkan berbagai penafsiran, sehingga jelas tidak member jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh khususnya. Berdasarkan ketentuan yang dimuat dalam pasal 64, menyatakan bahwa :

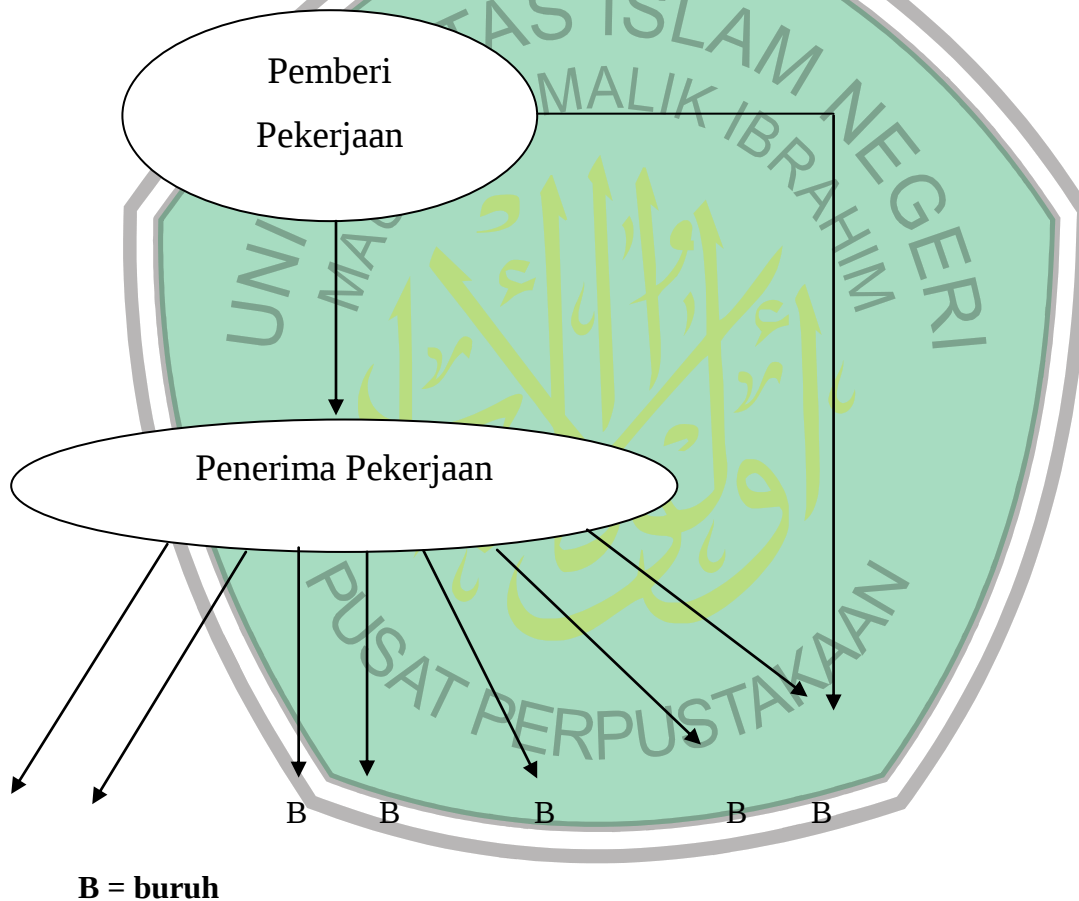
“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja / buruh yang dibuat secara tertulis”. Jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yaitu dapat berupa :

- a. Perjanjian pemborongan pekerjaan, atau
- b. Penyediaan jasa pekerja / buruh.

5. Penyediaan jasa pekerja/buruh

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dapat pula dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/buruh. Jika jenis pertama diistilahkan dengan *outsourcing* pekerjaan, maka jenis kedua ini dapat diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja / buruh. Keduanya dapat digambarkan sebagai berikut.⁷

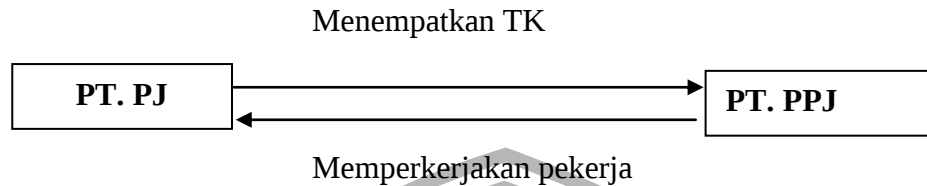
I. OUTSOURCING “PEKERJAAN” (Ps.65)



⁷ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 55.

II. PENEMPATAN TENAGA KERJA

(OUTSOURCING “PEKERJA”) (Ps.66)



PT. PJ=PENYEDIA JASA

PT. PPJ= PERUSAHAAN PENGGUNA JASA

UUK menetapkan bahwa dalam penyerahan pelaksanaan pekerja yang berupa penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi pasal 66, yaitu tidak untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, tetapi untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi.

Penyedia jasa pekerja/buruh memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana di maksud huruf a adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan di tandtangani oleh kedua belah pihak.
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa/buruh.
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di buat secara tertulis dan wajib memenuhi pasal-pasal sebagaimana yang dimaksud dalam undang-undang ini.

Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Apabila terjadi pelanggaran

- a. Pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan inti bukan penunjang.
- b. Tidak terpenuhi syarat a.b dan d pada poin di atas.
- c. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.⁸

B. Konsep Outsourcing Dalam Ekonomi Syariah

1. Pengertian Ijarah

Ijarah adalah Sewa-menyewa, Akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁹

2. Dasar Hukum Ijarah

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَعْجَرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعْجَرَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٠﴾

Artinya :

⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), 56.

⁹ Kamus Istilah Keuangan Dan Perbankan Syariah (Jakarta : Direktorat Perbankan Syariah, 2006), 27

Salah dari seorang dari wanita itu berkata : Wahai bapakku, ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat di percaya.¹⁰

أَعْطُوا الْأَجِيرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عُرْفُهُ

Artinya :

Berikanlah upah sebelum keringatnya pekerja itu kering (riwayat Ibnu Majah)

3. Rukun Dan Syarat Ijarah

- a. *Mu'jir dan musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan. *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Disyaratkan kepada keduanya adalah baligh, berakal, cakap dan saling meridhai. Allah berfirman :

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً

عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٨﴾

Artinya :

Hai orang-orang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan secara suka sama suka.¹¹

- b. *Shighat* ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa menyewa dan upah-mengupah.
- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.

¹⁰ Al – Qashash 26

¹¹ Al – Nisa ayat 29

d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut :

1. Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
2. Hendaklah benda yang menjadi obyek sewa – menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa)
3. Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *syara'* bukan hal yang dilarang (diharamkan)
4. Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.¹²

4. Pembayaran Upah dan Sewa

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.

5. Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah

¹² Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah* , (Jakarta : Rajawali pres, 2010), 118.

Ijarah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya *fasakh* pada salah satu pihak karena *ijarah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*. *Ijarah* akan menjadi batal (*fasakh*) bila ada hal-hal sebagai berikut :

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
- e. Menurut Hanafiah boleh *fasakh ijarah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan memfasakhkan sewaan itu.

6. Outsourcing Dalam Islam

Hubungan antara kompilasi hukum ekonomi syariah dengan undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Bab Ijarah	UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
1. Upah a. Jasa penyewaan dapat dibayar dengan atau tanpa uang muka, pembayaran didahulukan, pembayaran setelah obyek ijarah selesai digunakan, atau diutang berdasarkan kesepakatan. (Pasal 263 ayat 2)	1. Upah a. Upah minimum dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri dari atas - Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota. - Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. b. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. d. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. (Pasal 89) e. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

2. Berakhir masa kerja a. Ijarah berakhir dengan berakhirnya waktu ijarah yang ditetapkan dalam akad.(Pasal 276)	sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 f. Bagi pengusaha tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan g. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. (Pasal 90) 2. Berakhir masa kerja a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat 2). b. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun. (Pasal 59 ayat 4) c. Pasal 61 Perjanjian kerja berakhir apabila : - Pekerja meninggal dunia - Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja - Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan yang menetapkan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau - Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja,
--	--

peraturan perusahaan,
atau perjanjian kerja
bersama yang dapat
menyebabkan
berakhirnya hubungan
kerja.

d. Perjanjian kerja tidak
berakhir karena
meninggalnya pengusaha
atau beralihnya hak atas
perusahaan yang disebabkan
Penjualan, pewarisan, atau
hibah.

e. Dalam hal terjadi pengalihan
perusahaan maka hak-hak
pekerja/buruh menjadi
tanggung jawab pengusaha
baru, kecuali ditentukan lain
dalam perjanjian pengalihan
yang tidak mengurangi hak-
hak pekerja/buruh.

f. Dalam hal pengusaha, orang
perseorangan, meninggal
dunia, ahli waris pengusaha
dapat mengakhiri perjanjian
kerja setelah merundingkan
dengan pekerja/buruh

g. Dalam hal pekerja/buruh
meninggal dunia, ahli waris
pekerja/buruh berhak
mendapatkan hak-haknya
sesuai dengan peraturan
perundang-undangan yang
berlaku atau hak-hak yang
telah diatur dalam perjanjian
kerja, peraturan perusahaan,
atau perjanjian kerja
bersama. (Pasal 61)

3. Perlindungan Kerja / Jaminan Kerja a. Pemeliharaan obyek ijarah adalah tanggungjawab pihak penyewa kecuali ditentukan lain dalam akad. (Pasal 268) b. Kerusakan obyek ijarah karena kelalaian pihak penyewa adalah tanggung jawab penyewa, kecuali ditentukan lain dalam akad (Pasal 269 ayat 1) c. Jika obyek ijarah rusak selama masa akad yang terjadi bukan karena kelalalaian penyewa, maka pihak yang menyewakan wajib menggantinya (Pasal 269 ayat 2) d. Jika dalam akad ijarah tidak ditetapkan mengenai pihak yang bertanggung jawab atas kerusakan obyek ijarah, maka hukum kebiasaan yang berlaku di kalangan mereka yang dijadikan hukum (Pasal 269 ayat 3)	3. Perlindungan pekerja / Jaminan Kerja a. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja b. Jaminan social tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 99)
--	---

Dalam Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan tentang *outsourcing* tersebut, maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, dapat dihubungkan kedalam konsep *syirkah* dan *ijarah*.

Syirkah dapat diartikan dengan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut. pengertian ini sesuai dengan firman Allah SWT.¹³

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجْتِكَ إِلَىٰ نَعَاجِهِ ۖ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ
عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۖ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّهٗ
فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ ۖ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ ﴿٢٤﴾

Artinya :

Daud berkata: "Sesungguhnya Dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat.

Ayat di atas menjelaskan larangan berserikat dengan cara yang zalim, yaitu menggabungkan kambing yang banyak dengan seekor kambing tapi dengan keuntungan yang sama. Jadi dalam berserikat haruslah dengan cara yang baik dan adil. *Outsourcing* dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan adalah termasuk *syirkah abdan*.

Syirkah abdan yaitu *syirkah* antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa kontribusi modal yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad *syirkah*.¹⁴ Kontribusi tersebut dapat berupa pikiran atau fisik. Dalam *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan

¹³ QS.Ashaad ayat 24

¹⁴ <http://satriagu.ekonomiislammedia.com/2012/02/macam-macam-syirkah.html>, diakses 04 februari 2013.

berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan tenaga kerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka ia bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain konsep *syirkah*, dalam hal ini juga dijelaskan dalam *ijarah*, yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *ajir*. Pengertian ini sesuai dengan firman Allah SWT.¹⁵

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ
وَاتَمَرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَى ۖ

Artinya :

Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Dalam ayat di atas menjelaskan tentang kebolehan untuk melakukan *ijarah* atau sewa menyewa, dalam hal ini adalah tenaga manusia. Yaitu pemberian upah terhadap orang yang menyusukan bayi dan pemilihan tenaga pekerja. Disini perusahaan penyedia jasa tenaga kerja disebut *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), dan pekerja / buruh sebagai *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya), perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menyewa tenaga pekerja/buruh untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang

¹⁵ At-thalaq ayat 6

disepakatinya dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dan nantinya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang akan menggaji / memberi upah kepada pekerja / buruh. Jadi, *outsourcing* di sini dihubungkan ke dalam dua konsep dalam Islam, yaitu *syirkah abdan* dan *ijarah*. Karena dalam *outsourcing* sendiri memang terdapat dua perjanjian/akad, yaitu antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja/buruh.

Hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, penulis menganalisis dengan konsep *syirkah*. Sedangkan hubungan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh, penulis menganalisis dengan konsep *ijarah*. Dalam hubungan antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh, salah satu syaratnya haruslah berbentuk badan hukum, Hal ini berarti bahwa pihak-pihak yang terkait adalah orang-orang yang sudah cakap hukum. Karena yang bisa melakukan perbuatan hukum adalah orang yang cakap hukum, dan orang yang cakap hukum berarti telah dewasa. Dalam KUH Perdata dijelaskan bahwa orang yang sudah dewasa adalah mereka yang telah mencapai usia 21 (dua puluh satu) tahun, dan mereka yang telah menikah. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan syarat-syarat *syirkah*, yaitu orang yang melakukan *syirkah* haruslah dewasa.

Sedangkan untuk perjanjian dalam *outsourcing* diharuskan secara tertulis. Hal ini tidaklah bertentangan dengan *ijab qabul*, yaitu harus berupa lafad atau perbuatan yang menunjukkan pengertian berserikat menurut kebiasaan, karena perjanjian tertulis sama dengan sebuah perbuatan yang menunjukkan pengertian berserikat menurut kebiasaan. Oleh karena itu perjanjian yang walaupun tidak dilafazkan tetapi tercantum dalam sebuah

tulisan adalah boleh. Untuk syarat pekerjaan yang bisa di *outsource*-kan yang telah disebutkan dalam undang-undang ini, yaitu kegiatan yang menunjang perusahaan secara keseluruhan atau yang bukan kegiatan utama, masih memerlukan penafsiran lagi, karena kegiatan utama dalam tiap-tiap perusahaan adalah berbeda-beda.

Walaupun dalam *syirkah* tidak dijelaskan secara rinci tentang objek yang dibuat *syirkah*, dan hanya disebutkan transaksi yang bisa diwakilkan. Sedangkan dalam hubungan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan karyawan syarat-syaratnya tidak jauh berbeda dengan syarat hubungan perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yaitu para pihak yang terkait haruslah sudah dewasa. Untuk karyawan di sini juga harus dewasa, karena jika masih anak-anak atau belum cukup umur, ia tidak boleh dipekerjakan. Dalam *ijarah* pun juga demikian, yang bisa *berijarah* adalah mereka yang sudah dewasa/baligh.

