

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA SISTEM
OUTSOURCING DI INDONESIA PERSPEKTIF PRINSIP MUAMALAH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:

Juwita Sari Dewi

NIM 17220191



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA SISTEM
OUTSOURCING DI INDONESIA PERSPEKTIF PRINSIP MUAMALAH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata
Satu Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:

Juwita Sari Dewi

NIM 17220191



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA PERSPEKTIF PRINSIP MUAMALAH.

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 02 Maret 202
Penulis,



Juwita Sari Dewi
NIM 17220191

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Juwita Sari Dewi, NIM 17220191, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA PERSPEKTIF PRINSIP MUAMALAH.

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

Malang, 02 Maret 2021
Dosen Pembimbing,



Mahbub Ainur Rofiq M.HI
NIP 19881130201802011159



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS
SYARIAH
Jl. Gajayana 50, Malang, Kode Pos 65144

BUKTI KONSULTASI

NAMA : Juwita Sari Dewi
NIM : 17220191
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.
Judul Skripsi : **Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing di Indonesia perspektif prinsip muamalah**

| No | Hari / Tanggal | Materi Konsultasi | Paraf |
|----|--------------------------|------------------------|-------|
| 1 | Senin, 07 September 2020 | Revisi Proposal | 1. |
| 2 | Senin, 05 Oktober 2020 | ACC Bab I | 2. |
| 3 | Jumat, 20 November 2020 | ACC Bab II | 3. |
| 4 | Rabu, 13 Januari 2021 | Konsultasi Bab III | 4. |
| 5 | Rabu, 10 Februari 2021 | Konsultasi Bab IV | 5. |
| 6 | Selasa, 02 Maret 2021 | ACC Abstrak dan Bab IV | 6. |

Malang, 02 Maret 2021 Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

Dr, Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

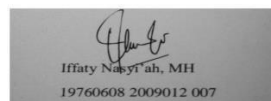
PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi Saudari Juwita Sari Dewi, Nim. 17220191 mahasiswa Program studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA PERSPEKTIF PRINSIP MUAMALAH.

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: B+

Dewan Penguji



1. Iffaty Nasyi'ah, M.H
NIP 197606082009012007

(_____)

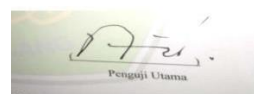
Ketua



2. Mahbub Ainur Rofiq M.HI.
NIP 19881130201802011159

(_____)

Sekretaris



3. Dr.H.Noer Yasin, M.H.I
NIP 196111182000031001

(_____)

Penguji Utama

Malang, 02 Maret 2021
Dekan Fakultas Syariah

Malang, 29 Juni 2021

Scan Untuk Verifikasi



Prof. Dr. H. Saifullah, S.H., M.Hum
NIP. 196512052000031001

MOTTO

***“Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari, dan
bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup
selamanya”***

(Ali bin Abi Thalib)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat mutlak untuk menyelesaikan program studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) jenjang Strata – 1 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang rela berkorban demi kepentingan Agama Islam.

Dengan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip-Prinsip Umum Muamalah” banyak sekali pihak yang memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Hanya Allah SWT yang mampu membalas segala kebaikan yang telah peneliti terima. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Saifullah, SH, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.H.I selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Hersila Pitaloka S.P selaku dosen wali penulis selama menempuh studi di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis haturkan terima kasih kepada beliau yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
5. Mahbub Ainur Rofiq.M.HI. selaku Dosen Pembimbing penulis, terima kasih penulis haturkan atas waktu yang diberikan untuk bimbingan, arahan, semangat serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Segenap jajaran Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif di dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuan kepada penulis.
7. Staf Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua penulis, Bapak Rusdi Wahono dan Ibu Sumaiyah Sofiyah, yang tiada henti selalu mendoakan, memberikan dukungan moril dan materiil, motivasi yang luar biasa serta harapan dan doa selalu menjadi pengiring langkah sehingga dapat menyelesaikan masa perkuliahan dan menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman S1 Hukum Ekonomi Syariah 2017 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
10. Teman-teman terdekat penulis baik di Malang maupun di luar Malang yang ikut selalu memberikan dukungan dan semangatnya.

11. Serta berbagai pihak yang turut serta membantu proses penyelesaian penulisan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga apa yang telah diperoleh selama kuliah di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis sebagai manusia biasa yang tidak pernah lepas dari kesalahan, menyadari bahwasannya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 02 Maret 2021
Penulis,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to read 'Juwita Sari Dewi'.

Juwita Sari Dewi
17220191

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindah alihan tulisan Arab kedalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab kedalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku *Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide Arabic Transliteration)*, INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

| | |
|------------------------|--------|
| ا = Tidak dilambangkan | ض = dl |
| ب = b | ط = th |
| ت = t | ظ = dh |

| | |
|--------|------------------------------|
| ث = ts | ع = ‘(koma menghadap keatas) |
| ج = j | غ = gh |
| ح = h | ف = f |
| خ = kh | ق = q |
| د = d | ك = k |
| ذ = dz | ل = l |
| ر = r | م = m |
| ز = z | ن = n |
| س = s | و = w |
| ش = sy | ه = h |
| ص = sh | ي = y |

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya لاقِ menjadi qâla

Vokal (i) panjang = î misalnya لَيْلِيَّ menjadi qîla

Vokal (u) panjang = û misalnya نُوْدِيَّ menjadi dûna

Khusus untuk bacaanya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawudanya' setelah *fathah* dituli \s dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = وى misalnya لوق menjadi qawla

Diftong (ay) = يى misalnya ريخ menjadi khayrun

D. Ta' marbûthah (ة)

Ta' marbûthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya *ةسرردمإل قل اسرلا* menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya *ةمحرى* *ةمحرى* menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ل) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan ...
- Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan ...
- *Masyâ' Allâhkânawamâ lam yasya' lam yakun.*
- *Billâh 'azzawajalla.*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“ ...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun ...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid,” “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-RahmânWahîd,” “AmînRaîs,” dan bukan ditulis dengan “shalât.”

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| BUKTI KONSULTASI | v |
| PENGESAHAN SKRIPSI | vi |
| MOTTO | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | xi |
| DAFTAR ISI | xv |
| ABSTRACT | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Definisi Operasional | 8 |
| F. Metode Penelitian | 21 |
| 1. Jenis penelitian | |
| 2. Pendekatan Penelitian | 22 |
| 3. Jenis Data | 22 |
| 4. Metode Pengumpulan Data | 23 |
| 5. Metode Pengolahan Data | 24 |
| G. Sistematika Pembahasan | 24 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 26 |
| A. Konsep Sistem Outsourcing | 26 |

| | |
|--|-----------|
| B. Prinsip muamalah..... | 36 |
| BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 43 |
| A. Sistem Outsourcing di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan | 43 |
| B. Perlindungan Hukum Tenaga kerja Outsourcing di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah..... | 52 |
| BAB IV PENUTUP | 73 |
| A. Kesimpulan | 73 |
| B. Saran..... | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | 76 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 80 |

ABSTRAK

Juwita Sari Dewi, 17220191, **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah**. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing : Mahbub Ainur Rofiq, S.H. M.HI

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; *Outsourcing*; Prinsip Muamalah .

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan *refund* transportasi penerbangan yang ditinjau dari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 25 Tahun 2020, Undang-undang Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah kekhawatiran dan keprihatinan akan nasib para tenaga kerja di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan diubah menjadi Undang- Undang Ciptakerja yang saat ini kehilangan haknya yang harusnya didapatkan oleh tenaga kerja outsourcing. Hal ini sangat merugikan para pekerja outsourcing yang dinilai lebih cenderung menguntungkan para pengusaha, dan ini akan berdampak pada kelangsungan hidup pekerja dan jenjang karir para tenaga kerja.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian library reseach, proses pengumpulan data menggunakan metode studi kepustakaan. Sumber data penelitian adalah sumber data primer yang diperoleh yang dipeoleh dari Al Quran dan Hukum Ketenagakerjaan dan sumber data sekunder yang terdiri dari buku- buku, kitab-kitab fikih, dan juga jurnaal. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik membaca, mempelajari dan menelaah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bagaiman perlindungan hukum terhadap para pekerja outsourcing menurut Prinsip-Prinsip Umum Muamalah seperti status kontrak yang tidak boleh merugikan dan harus ada kejelasan tentang batasan masa kontrak, waktu lembur yang eksploitatif membuat para pekerja menjadi terbebani dan merugikan, uang pesangon yang diaturan baru dipangkas menjadim25 kali upah itu merugikan para pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yang semena- mene membuat paara pekerja menjadi dirugikan dengan adanya ketentuan di Undang-Undang tersebut hal ini sangat dilarang di dalam islam.

ABSTRACT

Juwita Sari Dewi ,17220191, **Protection Law Against Labor System Outsourcig In Indonesia Perspective Principles of General Tenets .**

Thesis , Sharia Economic Law Study Program , Faculty of Sharia , State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisor : Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.

Keywords: Legal Protection; Outsourcing; General Principles of Muamalah.

The study is motivated by a concern and the concern will be the fate of the workers working in Indonesia are regulated in the Law of Labor and converted into Law Ciptakerja that when it keh ilangan rights which should be in get by force labor outsourcing. It is very detrimental to the worker outsourcing rated more tend to favor the pen gusaha , and this will have an impact on the continuity of life of workers and the level of the career of the workers work.

Type of research is a research library reseach, the process of collecting the data using the methods of the study of literature. Sources of data research is the source of primary data obtained by the dipeoleh of the Koran and the Law of Employment and sources of data secondary that consists of book, the books of fiqh , and also jurnaal. While the data collection technique uses reading, studying and analyzing techniques.

The results of the research have shown b agaiman protection of the law against the workers outsourced by Prinsip-Principle of General Muamalah such as the status of the contract are not allowed to harm and should no clarity about the limitation period of the contract, the time overtime that exploitative make the workers become overwhelmed and lose money right, money severance the diaturan newly trimmed be 25 times the wages that merugikan the workers and Termination of Relationship Work that arbitrary mene make paara workers be harmed by the provisions in the Act that case is highly forbidden in the Islam.

ملخص البحث

جويتا ساري ديوي، 17220191، 2021. ، الحماية القانونية لعمال نظام الاستعانة بمصادر خارجية في إندونيسيا منظور المبادئ العامة للمعاملة. أطروحة ، البحث الجامعي، قسم قانون المعاملات المالية، كلية الشريعة، بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج، المشرف : محبوب عينور رفيق المحسّتر.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية، الاستعانة بمصادر خارجية، مبادئ المعلمة العامة.

وكان الدافع وراء هذا البحث هو القلق والقلق على مصير العمال في إندونيسيا المنصوص عليها في قانون العمل، وغيّرت إلى قانون حق المؤلف الذي يفقد حالياً حقوقه التي ينبغي الحصول عليها من قبل العمال المتعاقدين مع مصادر خارجية. وهذا يضر بشكل خاص بالعمال المتعاقدين مع مصادر خارجية الذين يُعتبرون أكثر احتمالاً لفائدة أصحاب العمل، وسيكون لذلك تأثير على بقاء العمال والمسار الوظيفي للقوة العاملة.

هذا النوع من البحوث هو البحوث الأدبية (*library reseach*)، وعملية جمع البيانات باستخدام طريقة دراسة الأدب. مصدر البيانات البحثية هو المصدر الرئيسي للبيانات التي تم الحصول عليها من القرآن الكريم وقانون العمل ومصادر البيانات الثانوية المكونة من الكتب، والكتب الفقهية، والجنال أيضاً. في حين أن تقنيات جمع البيانات تستخدم تقنيات القراءة والدراسة والدراسة. تظهر نتائج هذه الدراسة كيف أن الحماية القانونية للعمال المتعاقدين مع مصادر خارجية وفقاً لمبادئ معاملة العامة مثل وضع العقد التي لا ينبغي أن تكون ضارة ويجب أن يكون هناك وضوح حول قيود فترة العقد، والعمل الإضافي الاستغلالي يجعل العمال يصبحون مثقلين ومضرين، يتم تقليص أموال إنهاء الخدمة فقط إلى 25 ضعف الأجور التي تضر بالعمال و إنهاء العمل الذي يجعل العمال بشكل العسف يصبحون مضرين بأحكام القانون المحظورة تماماً في الإسلام.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia, yang di dukung oleh manusia yang sehat, beriman, mandiri, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta disiplin.¹

Terkait dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, patner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja juga merupakan aset terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan.² Bermula dari realitas itu, maka diperlukan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas peran dan dengan harkat dan martabatnya, serta peningkatkan pembangunan.

Menyangkut misi tersebut, maka telah disahkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang membahas dan mengenai tenaga kerja, hak-hak tenaga kerja, hubungan

¹ Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), 01

² Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja) Undang-Undang No.13 Tahun 1992*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), 15

kerja dan sebagainya. Di dalam Undang-Undang tersebut tidak menyebutkan secara tegas mengenai sistem *outsourcing*. Tetapi istilah *outsourcing* tertera dalam ketentuan Pasal 64 yang berbunyi “*Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis*”.³

Peraturan yang menyangkut tentang *outsourcing* terdapat pada pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 64 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan dasar diperbolehkannya *outsourcing*, dalam kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* adalah sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64

kontrak kerjasama.⁴ Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.

Outsourcing merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia. Kebijakan untuk memberlakukan outsourcing dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem outsourcing.

Akan tetapi setelah dilegalisasikannya sistem outsourcing di Indonesia ternyata banyak sekali permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti terjadi eksploitasi dan tindakan tidak manusiawi yang terjadi terus-menerus dialami oleh tenaga kerja karena status hubungan kerja tidak pasti, waktu lembur diperpanjang, uang pesangon tidak didapatkan, tidak adanya jenjang karir serta PHK sepihak. Hal ini terjadi karena masih minim dan kurang memadainya peraturan-peraturan yang mengatur tentang sistem kerja outsourcing itu sendiri.⁵

Dari sisi kelayakan bekerja, perusahaan outsourcing akan mengurangi hak-hak pekerja seperti JHT(Jaminan Hari Tua) tidak akan diperoleh pekerja outsourcing meskipun pekerja tersebut telah beberapa kali memperpanjang perjanjian kerjanya. Terkait uang pesangon dan tunjangan hari raya, pekerja outsourcing

⁴ Gotra Lidya Puspita dan Mochamad Affandi, "Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing Di Perusahaan Airlines)Studi Kasus Di PT Mandala Airlines)". JIEP, vol 15, No.2, November 2015, hlm 60

⁵ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Volume 3, Nomor 1, Mei 2018

tidak mendapatkan uang pesangon dan tunjangan hari raya, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas dan tegas persoalan itu.

Terkait uang pesangon dan tunjangan hari raya, pekerja outsourcing tidak mendapat uang pesangon dan tunjangan hari raya, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara jelas dan tegas persoalan itu. Dalam pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa *“apabila terjadi PHK, perusahaan wajib membayar uang pesangon dengan ketentuan yang dihitung dari masa kerja mulai di bawah 1 tahun sampai di atas 8 tahun”*.⁶

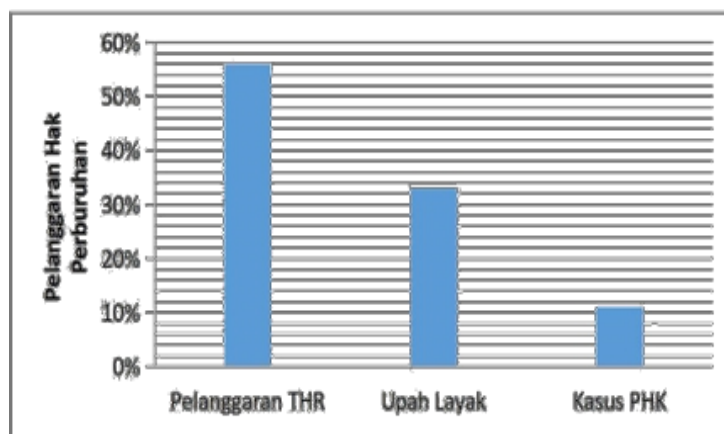
Kemudian uang penghargaan masa kerja juga ditentukan berdasarkan masa kerja minimal 3 tahun. Pada analisisnya, banyak pekerja outsourcing yang bekerja hanya selama 6 bulan atau kurang, 1 tahun dan 2 tahun. Sehingga uang pesangon yang akan didapat sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan maksimal 2 bulan gaji. Sedangkan uang penghargaan masa kerja tidak mungkin di dapat oleh pekerja outsourcing karena pekerja tersebut harus sudah bekerja selama 3 tahun untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja sebesar 2 bulan gaji.

Sistem outsourcing akan semakin melemahkan peran serikat pekerja dalam perusahaan karena hubungan kerja yang terjadi lebih bersifat individu antara perusahaan pengguna dengan tenaga kerja. Meskipun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara eksplisit bahwa pekerja tidak boleh berserikat, namun melemahnya posisi tawar pekerja akan membatasi upayanya memperjuangkan hak-haknya, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan.

⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 2

Berikut salah satu contoh kasus yang berada di Surabaya sepanjang tahun 2018 yang di kutip dari SPNEWS, LBH Surabaya mencatat sekitar 2.504 buruh menjadi korban sewenang-wenangan perusahaan. Menurut LBH Surabaya Habibus Shalihin menuturkan terdapat tiga pelanggaran hak perburuhan. Pertama, pelanggaran Tunjangan hari raya (THR) sebesar 56%. Kedua, Upah Layak sebesar 33%. Ketiga, kasus PHK sebesar 11% dengan total pekerja outsourcing sebanyak 2.208 yang meliputi 16 perusahaan di Jawa Timur.⁷

Contoh kasus di Surabaya tahun 2018



Banyaknya dampak yang terjadi dengan adanya sistem tenaga kerja outsourcing, mengakibatkan gaung demokrasi besar-besaran mulai terdengar. Demonstrasi ini dilakukan oleh tenaga kerja outsourcing, sebagai upah terhadap penghapusan sistem kerja outsourcing.

⁷ <https://spn.or.id/2-504-buruh-jawa-timur-sepanjang-2018-terampas-haknya/diakses/08/10/20>.

Baru-baru ini DPR RI telah mengesahkan Undang-Undang Cipta kerja, yang di mana Undang-Undang baru tersebut telah mengubah banyak peraturan tentang pekerja di Indonesia. Beberapa dari perubahan tersebut telah menyebabkan penolakan dari serikat dan buruh karena dianggap merugikan pekerja. Di peraturan sebelumnya dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ada beberapa yang belum terlaksana diperparah dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja. Sehingga beberapa ketentuan yang sudah diperbaruhi dalam Undang- Undang Ciptakerja maka mau tidak mau di dalam pembahasa juga mengikutsertakan pasal-pasal baru.

Istilah outsourcing belum ada dalam islam sehingga belum ada teori yang khusus menjelaskan tentang *outsourcing* tersebut. Perjanjian kerja digolongkan kepada sewa-menyewa (*al ijarah*) yaitu sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skill manusia untuk melakukan pekerjaan. Outsourcing dapat diqiyaskan ke dalam konsep *ijarah*.⁸ Prinsip utama perjanjian kerja dalam islam adalah keadilan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai persoalan seputar persoalan perlindungan hukum dengan mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah.”**

⁸ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama,2000),h.166

B . Rumusan Masalah

Dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem Outsourcing di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja Outsourcing di Indonesia berdasarkan Prinsip Muamalah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu untuk:

1. Untuk mendeskripsikan ketentuan sistem outsourcing di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk membandingkan antara perlindungan hukum hak tenaga kerja outsourcing di Indonesia berdasarkan prinsip muamalah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan penjelasan, pemahaman dan sebagai bahan informasi akademis dalam usaha mengembangkan kajian dan pemikiran mengenai prinsip muamalah, khususnya tentang konsep perlindungan hukum bagi tenaga kerja sistem outsourcing.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran penulis, untuk menambah wawasan masyarakat dan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syariah UIN Maliki Malang.

E. Definisi operasional

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi ini sesuai dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Sistem Outsourcing di Indonesia Perspektif Prinsip Mumalah” maka penulis akan menjelaskan dua variabel yang berkaitan dengan judul yang ada. Dalam melakukan penelitian pastinya peneliti menggunakan variabel-variabel tertentu untuk menilai dan menjawab permasalahan yang terhubung dengan subjek penelitian peneliti. Variabel terikat dan variabel bebas adalah dua jenis variabel yang biasa digunakan oleh peneliti untuk merumuskan hipotesis.

Definisi operasional adalah cara bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Variabel disebut juga dengan faktor penelitian yang mempunyai fungsi yang begitu penting pada sebuah penelitian. Variabel penelitian adalah segala atribut serta sifat atau faktor dan perlakuan mengenai objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari yang nantinya akan ditarik kesimpulannya

Variabel terikat ialah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Dalam hal

ini “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sistem outsourcing di Indonesia” disebut dengan variabel terikat, sedangkan variabel bebas adalah sebuah variabel yang posisinya mampu berdiri sendiri tanpa terikat dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini “prinsip muamalah” menjadi variabel bebas. Prinsip muamalah adalah nilai-nilai yang mengandung perlindungan terhadap pihak-pihak yang melakukan transaksi, terutama tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu transaksi.

Adapun prinsip muamalah dalam penelitian ini yaitu *Dharar dan Gharar* .

Dharar secara terminologi ada beberapa pengertian diantaranya adalah Abu Bakar al-Jashas, mengatakan makna *Dharar* adalah ketakutan seseorang pada bahaya yang mengancam nyawanya atau sebagian anggota badanya. Menurut al-Dardiri, *Dharar* ialah menjaga diri dari kematian atau dari kesusahan yang teramat sangat. Sedangkan *gharar* ialah istilah dalam kajian islam yang berarti keraguan, tipuan atau tindakan yang bertujuan untuk merugikan orang lain. *Gharar* dapat berupa suatu akad yang mengandung unsur penipuan karena tidak adanya kepastian, baik mengenai dan tidak adanya objek akad, besar kecilnya jumlah, maupun kemampuan menyerahkan objek yang disebutkan di dalam akad tersebut.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti untuk membandingkan fokus penelitian yang diteliti dan sudah pernah diteliti oleh orang lain dari segi substansinya, sehingga peneliti tidak dapat mengutip penelitian orang lain. Selain

itu penelitian terdahulu digunakan sebagai inspirasi oleh peneliti untuk menggali masalah yang lebih dalam dan berbeda dalam penelitian sebelumnya.

Ada beberapa penelitian yang mengangkat topik tentang outsourcing sebagai topik utamanya.

1. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Uti Royen (2009) dalam tesisnya di Universitas Diponegoro. Dalam penelitiannya Uti mengangkat judul tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing yang dilakukan di kabupaten Ketapang. Penelitian ini mengangkat isu bagaimana implementasi Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktik outsourcing di Kabupaten Ketapang, bagaimana pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi buruh/pekerja serta bagaimana peran pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum.

Penelitian ini juga menunjukkan eskalasi tuntutan pekerja/buruh outsourcing yang merasa tereksplorasi serta tingkat kesejahteraan mereka yang rendah menandakan bahwa peran pemerintah Kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing kurang maksimal. Sehingga praktik outsourcing yang menyerahkan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian kontraktor di Kabupaten Ketapang biasanya tidak memberlakukan syarat dan ketentuan outsourcing sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Darwis Anatami yang berjudul perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing menurut Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan hukum islam.

Dosen Fakultas Hukum, Universitas Samudra, Langsa Aceh, dalam artikel ini membahas tentang perbandingan konsep perlindungan tenaga kerja outsourcing Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Tujuannya adalah untuk menemukan perbedaan dan persamaan perlakuan dari kedua sistem hukum yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam penyempurnaan aturan hukum yang telah ada. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif komparatif.

Dalam penelitian ini juga membahas tentang outsourcing yang diqiyaskan ke dalam konsep islam, yaitu *ijarah*, selain itu artikel ini juga menelaah prinsip-prinsip hukum islam dalam bermuamalah. Sementara itu outsourcing sendiri memang terdapat dua perjanjian/akad, yaitu antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan perusahaan penyedia/penyalur jasa tenaga kerja dan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan karyawan/pekerjanya sendiri.

3. Yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Ummi Hartini dari fakultas hukum Universitas Sriwijaya Palembang pada tahun 2018 dengan penelitian yang berjudul perlindungan hukum terhadap pekerja melalui sistem outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. Dipenelitian ini penulis membahas tentang bentuk hubungan hukum perburuhan dengan sistem outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, serta perlindungan hukum terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan sistem outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011, dan pengaruh putusan MK No.27/PUU-IX/2011 terhadap UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, dapat disimpulkan bahwa mahkamah Konstitusi membolehkan praktik adanya sistem Outsourcing dalam ketenagakerjaan dan membagi pekerja menjadi dua model yaitu PKWT dan PKWTT

Dari penelitian diatas maka berikut perbedaan dan persamaan dari beberapa penelitian yaitu:

| NO | Nama Penulis/ Judul | Perbedaan | Persamaan | Jenis Penelitian |
|----|---|---|---|------------------------|
| 1. | Uti Royen. (2009) Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing yang dilakukan di Kabupaten Ketapang | Membahas tentang peran pemerintah Kabupaten Ketapang dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing yang kurang maksimal. | Membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh outsourcing yang dilakukan di Kabupaten Ketapang | Empiris |
| 2. | Darwin Anatami. Perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 dan Hukum Islam | Membahas tentang untuk menemukan perbedaan dan persamaan perlakuan dari kedua sistem hukum yang dapat dijadikan sebagai bahan dalam | Sama-sama membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan | Jurnal/ Kepustakaan |

| | | | | |
|----|--|---|---|----------|
| | | penyempurnaan aturan hukum yang telah ada | menurut pandangan islam berdasarkan akad <i>ijarah</i> dan sesuai dengan pedoman bermuamalah | |
| 4. | Umni Hartini. Perlindungan hukum terhadap pekerja melalui sistem outsourcing pascaputusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 | Membahas tentang putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 yang memperbolehkan praktik adanya sistem outsourcing dalam ketenagakerjaan. | Sama-sama membahas tentang bentuk hubungan hukum dengan sistem outsourcing dalam Ketenagakerjaan dan perlindungan hukum terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan | Normatif |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | sistem outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU- IX/2011 | |
|--|--|--|---|--|

G. Kerangka Teori

Dalam penelitian hukum adanya kerangka teori dan landasan dasar merupakan syarat yang sangat penting. Kerangka teori dalam suatu penelitian mencakup konsep atau definisi-definisi operasional.⁹ Definisi disusun berdasarkan pada perundang-undangan dan dapat pula didasarkan pada hal-hal diluar peraturan perundang-undangan.

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰

Sedangkan menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹¹

⁹ Soerjono Soekanto 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet 3, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 133

¹⁰ Satjipto Raharjo, 1993, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum.

¹¹ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu Surabaya : 1987, 29.

2. Teori Outsourcing

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”.¹²

Dalam praktik, pengertian dasar outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.¹³ Outsourcing dilakukan melalui kerja sama dengan supplier-supplier dari luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu rangkaian-rangkaian pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan perusahaan. Rangkaian pekerjaan adalah keseluruhan pekerjaan utama dan penunjang yang dilakukan perusahaan untuk memproduksi, mendistribusikan, dan memasarkan sebuah produk.¹⁴

Ketentuan di dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 inilah yang sering disebut outsourcing. Ketentuan outsourcing sebagaimana Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut di atas bukanlah merupakan sesuatu yang diwajibkan, melainkan ketentuan tersebut lebih merupakan pilihan bebas, karena itu dalam pelaksanaannya pemanfaatan outsourcing diserahkan pada perhitungan untung rugi dari perusahaan.¹⁵

Dalam penjelasan Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang

¹² Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008), 12

¹³ Ibid

¹⁴ Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: HARVINDO, 2008), 12

¹⁵ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64

berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Mengenai usaha pokok (*core business*) perusahaan.

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
- b) Ada perjanjian kerja tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak antara tenaga kerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa pekerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan/atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).
- c) Adanya perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.¹⁶

3. Prinsip-Prinsip Muamalah

Nilai-nilai yang mengandung perlindungan terhadap pihak-pihak yang melakukan transaksi, terutama tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam suatu transaksi.

¹⁶ Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing)Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum)*, (Malang: Setara Pres, 2016),103

a. Teori Ijarah

1. Pengertian Ijarah

Ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan itu sendiri. Menurut bahasa (etimologi), ijarah/sewa-menyewa berarti *Al-‘iwadl* yang artinya ganti dan upah (imbalan). Maka para ulama membolehkan akad ijarah sebagai dasar konsep dalam Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam.¹⁷ Menurut Amir Syarifuddin, ijarah secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut Ijarah al-‘Ain, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari tenaga seorang disebut Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah, seperti upah pekerja. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks fiqh disebut Ijarah.¹⁸

2. Dasar Hukum Ijarah

Dasar hukum hubungan antara majikan dan tenaga kerja dalam akad ijarah terdapat dalam Al-Qur‘an dan Hadis.

نَهْمَلُ أَيُّوْذِلَا اِرْجَأَسَا نَم رِيْخِ نِإِ هِرْجَأَسَا تَبَأُ أَيِّ اِمَهَادِحِ اِتَلَانِ

¹⁷ Sudarsono, *Kamus Hukum*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992), 285

¹⁸ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Predana Media Group, 2012), 277

Artinya: "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".

رَكَزْمَلَاوْءَآشَحَنَلَا نَعِىْهِنِّوْىِىْرُوْلَا يَذَّءَانِيْوْ نَآسَحْلَاوْ لَدَعْلَاب رَمَآيْ اَلْ نِ
نَوْرَكَذْنَمْ كَلْعَلَمْ كَطْعِيْ يَغْبَلَاوْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.")QS. An-Nahl: 90).¹⁹

Ayat di atas menerangkan bahwa para pemberi kerja (majikan) diperintahkan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Selain itu, majikan berkewajiban menyejahterakan para pekerjanya termasuk upah yang layak. Pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan.

Transaksi ijarah yang melibatkan dua orang yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan (tenaga kerja/*ajr*) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yang memberikan upah (pengusaha/majikan/*musta'jir*). Tenaga kerja adalah orang yang menerima upah untuk melakukan pekerjaan oleh orang lain dengan ikatan kerja. Sedangkan

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'anul Karim dan Terjemah...*, 227.

majikan adalah orang atau pihak yang mempekerjakan orang lain dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerja atau tenaga kerjanya.²⁰

3. Rukun Dan Syarat Sah Ijarah

1) Rukun Sewa-Menyewa. Menurut Jumhur Ulama, ijarah mempunyai tiga rukun, yaitu:

- a) *Sighat* (ucapan) *ijab* (penawaran) dan *qabul* (penerimaan).
- b) Pihak yang berakad (berkontrak), yang terdiri atas pemberi sewa (pemilik aset).
- c) Objek kontrak yang terdiri atas pembayaran (sewa) dan manfaat dari pengguna aset.²¹

2) Syarat Sewa- Menyewa untuk sahnya sewa-menyewa, pertama kali harus dilihat terlebih dahulu orang yang melakukan perjanjian sewa-menyewa tersebut, yaitu apakah kedua belah pihak telah memenuhi syarat untuk melakukan perjanjian pada umumnya. Sedangkan untuk sahnya perjanjian sewa- menyewa harus terpenuhi syarat-syarat sebagai berikut:²²

- a Syarat terjadinya akad (syarat in "*iqad*) Syarat terjadinya akad berkaitan dengan aqid, akad, dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *aqid* adalah berakal, dan *mumayyiz* menurut Hanafiyah, dan *baligh* menurut Syafi'iyah dan Hanabilah.

²⁰ Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*, 80

²¹ Siti Nur Fatoni, Pengantar Ilmu Ekonomi, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014),216.

²² Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*,(Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 53

b. Syarat kelangsungan akad Untuk kelangsungan akad ijarah disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah kekuasaan. Apabila si pelaku (*aqid*) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan wilayah, maka menurut Syafi'iyah dan Hanabilah akadnya tidak bisa dilangsungkan dan hukumnya batal.

c. Syarat sahnya ijarah untuk sahnya ijarah harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan pelaku (*aqid*), objek (*maqud alaih*), sewa atau upah (*ujrah*) dan akadnya sendiri.

4. Berakhirnya Akad Ijarah

Akad ijarah dapat berakhir karena hal-hal berikut ini:

- a. Meninggalnya salah satu pihak yang melakukan akad.
- b. Iqalah, yaitu pembatalan oleh kedua belah pihak.
- c. Rusaknya barang yang disewakan, sehingga ijarah tidak mungkin diteruskan.
- d. Telah selesainya masa sewa.²³

H. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan penulisan hukum ini adalah jenis penelitian pustaka, dimana peneliti

²³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), 338

hendak menelaah lebih dalam tentang outsourcing yang ditinjau dari prinsip muamalah.

Untuk literatur sendiri penulis berpacu pada Undang-Undang, buku, jurnal dan makalah dan menelaah dari berbagai macam literatur- literatur yang relevan dengan permasalahan yang hendak diteliti.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan, dimana peneliti harus meneliti dan menelaah tingkatan perundang-undangan dengan pendekatan terhadap masalah yang diteliti yaitu sistem outsourcing di Indonesia dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan regulasi lain tentang Ketenagakerjaan kemudian dianalisis dan ditinjau dengan Prinsip Muamalah.

3. Jenis data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka dan tiga bahan hukum yaitu:²²

- a. Bahan Hukum primer, karena bahan hukum penulis mengacu pada bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai landasan utama yang dipakai.²⁴ Misalnya, "Al Quran", Hadis, literatur Fiqh , "Undang-Undang Ketenagakerjaan", "Undang-Undang Ciptakerja dan" "Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi".

²² Soejono Soekanto, Op.Cit.12-13

²⁴ Ronny Hanitijo Saemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia).53

Dalam hal ini penulis lebih memfokuskan pada Prinsip muamalah dan Undang-Undang no 13 Tahun 2003 yang mengandung perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing

- b. Untuk bahan hukum sekunder, penulis menggunakan bahan hukum tersebut karena berkaitan erat dengan bahan hukum utama dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum utama tersebut. Misalnya buku, literatur, tulisan, hasil seminar, berita koran online, dan hasil penelitian ilmiah, yang berkaitan dengan bahan penelitian dapat dijadikan referensi untuk menyelesaikan penelitian.²⁵
 - c. Bahan hukum tersier, ini menggunakan bahan hukum seperti kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia yang dapat memberikan penjelasan dan pedoman tentang bahan hukum primer dan sekunder sebagai pelengkap bahan hukum sebelumnya, dan bahan hukum tersebut sangat penting karena untuk mendukung proses analisis hukum.
4. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data secara studi kepustakaan. Baik berasal dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan tentang outsourcing yang telah di jelaskan menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara mendalam

²⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*,.155

Untuk metode pengumpulan data penulis menggunakan teknik dengan cara membaca, mempelajari, serta menelaah sumber kepustakaan dari sumber primer maupun sekunder untuk kemudian disimpulkan.

5. Metode pengelolaan data

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan Data yang terkumpul dari berbagai sumber yang relevan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan penalaran deduktif yang mana sumber dari Al Quran, prinsip muamalah yang dijadikan landasan dan aturaan-aturan untuk meninjau sistem outsourcing dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan regulasi lain tentang Ketenagakerjaan.²⁶

I. Sistematika pembahasan

Untuk memahami gambaran secara umum dari penelitian ini, maka penulis menampilkan sistematika penulisan yang terdiri dari empat bab yaitu:

Bab I latar belakang masalah kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan, manfaat, metode penelitian, penelitian terdahulu, dan yang terakhir ialah sistematika penulisan.

²⁶ Penalaran Deduktif, yaitu adalah cara berpikir dengan berdasarkan suatu pernyataan dasar untuk menarik kesimpulan.

Bab II dalam bab kedua penulis akan menguraikan tentang sistem pelaksanaan outsourcing di Indonesia diantaranya seperti : Status Kontrak pekerja outsourcing, sistem waktu lembur, sistem Pemberian total uang pesangon dan Pemutusan Hubungan Kerja yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Bab III ini penulis mengulas penelitian ini dari segi Prinsip-Muamalah tentang perlindungan hukum islam yang di Indonesia dan sesuai dengan sumber hukum Islam yaitu Al-Quran dan Hadist.

Bab IV merupakan bab penutup dan terakhir yang berisikan tentang kesimpulan meliputi jawaban dari penelitan ini dan juga mencakup saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KONSEP SISTEM OUTSOURCING

1. Definisi Outsourcing

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “*alih daya*”.²⁷

Dalam praktiknya, definisi dasar outsourcing adalah mengalihkan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau kewenangan kepada pihak lain untuk mendukung strategi pengguna jasa outsourcing, baik itu perorangan, perusahaan, atau departemen di dalam perusahaan. Jasa outsourcing setiap pengguna jasa akan bergantung pada strategi masing-masing pengguna jasa outsourcing, baik itu perorangan, perusahaan, atau departemen. Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai outsourcing antara lain:

- a. Menurut Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger yang dikutip Amin Widjaja Tunggal , yang dimaksud outsourcing adalah:²⁸

“Outsourcing adalah suatu proses yang mana seluruh barang di adakan dari pihak lain melalui kontrak-kontrak jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan)misalnya Packard mengadakan mesin-mesin lasernya dari Canon untuk printer-printer laser Jet) perusahaan Hewlett Pachard itu sendiri.”

²⁷ Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*,(Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008)Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Praminta Offset, 2008), 1

²⁸ Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: HARVINDO,2008), 11

- b. Selanjutnya Wm. Gerland Sanders, yang juga dikutip oleh Amin Widjaja Tunggal mengatakan:²⁹

“Outsourcing dilakukan melalui kerja sama dengan supplier-supplier dari luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu rangkaian-rangkaian pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dilakukan perusahaan. Rangkaian pekerjaan adalah keseluruhan pekerjaan utama dan penunjang yang dilakukan perusahaan untuk memproduksi, mendistribusikan, dan memasarkan sebuah produk.”

- c. Menurut Amin Widjaja Tunggal,³⁰ mengatakan:

“Outsourcing adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.”

Outsourcing adalah penyampaian pekerjaan tertentu dari perusahaan kepada pihak ketiga, dengan tujuan membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan.³¹ Dalam praktiknya, perusahaan pemberi kerja menentukan kualifikasi dan kondisi pekerjaan, kemudian perusahaan outsourcing (perusahaan penerima pekerjaan) merekrut calon pekerja. Hubungan hukum antar pekerja bukan dengan karyawan perusahaan, tetapi dengan karyawan perusahaan. Dalam hal ini, sistem outsourcing terdiri dari tiga pihak yaitu perusahaan induk (pemberi kerja), perusahaan jasa outsourcing (penyedia tenaga kerja) dan tenaga kerja.

²⁹ Ibid, 12

³⁰ Ibid, 11

³¹ Libertus Jehani, Hak-hak Karyawan kontrak, (Jakarta: Praminta Offset, 2008), 1

Dalam bidang ketenagakerjaan, outsourcing diartikan sebagai cara perusahaan menggunakan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan pekerjaan melalui penyedia tenaga kerja / perusahaan direktur.³² Artinya beberapa perusahaan mengkhususkan diri dalam pelatihan / penyiapan, penyediaan, dan perekrutan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan ini memiliki hubungan kerja langsung dengan pekerja / pekerja yang dipekerjakan.

Maka dalam bidang hukum ketenagakerjaan ketentuan yang mengatur outsourcing secara tertulis dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-undang No.13 tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa "*perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.*"

Ketentuan di dalam pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 inilah yang sering disebut outsourcing.³³ Ketentuan di atas bukanlah merupakan sesuatu yang diwajibkan, tetapi ketentuan tersebut lebih termasuk pilihan bebas, sehingga dalam pelaksanaannya pemanfaatan outsourcing akan diserahkan kepada perhitungan untung rugi perusahaan.

Maka dapat dikatakan bahwa pekerja outsourcing adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dengan menerima upah berdasarkan perjanjian kerja. Dengan kata lain dapat dikatakan pekerja outsourcing yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk

³² Putu budiarta, *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), 73

³³ Ibid. 74

pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberipekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan berdasarkan hubungan kerja. Dari pengertian pekerja outsourcing tersebut, maka unsur-unsur pekerja outsourcing adalah:

- a. Orang yang menyelesaikan pekerjaan
 - b. Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang diserahkan perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan.
 - c. Dalam hubungan kerja
 - d. Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁴
2. Sumber Hukum Outsourcing
- a. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur terkait outsourcing, istilah yang digunakan adalah perjanjian pemborongan pekerja atau pekerja alih daya. Dalam pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.³⁵

- b. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

Dalam pasal 4 huruf (b) Kepmenekertrans No.Kep.101/MEN/VI/2004 ditentukan:

“Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja

³⁴ Putu budiarta, *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), 78

³⁵ Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan...*, 74.

dengan pekerja/buruh yang diperkejakan perusahaan-perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah, dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”.

Penegasan tersebut harus termuat dalam perjanjian penyerahan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, Selanjutnya dalam pasal 5 Kepmenakertrans No.Kep.220/MEN/X/2004 juga ditentukan:

“Setiap perjanjian pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan-ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam perundang-undangan”.

3. Jenis-jenis pekerjaan yang menggunakan sistem outsourcing

Secara ekonomi maupun legal (hukum) tidak semua kegiatan perusahaan dapat di outsourcingkan karena apabila hal ini dilakukan, perusahaan akan kehilangan fokus atau spesialisasi perubahan pada produk barang/jasa tertentu dan tidak akan membuat perusahaan tersebut mempunyai keunggulan untuk menyaingi perusahaan lain.

Undang-Undang NO.13 Tahun 2003 dalam Pasal 65 ayat (1) telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui jasa pekerja outsourcing dalam Pasal 65 ayat (2) disebutkan: “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

Pekerjaan yang menggunakan outsourcing harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama yang berarti sebagai pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kebingungan atau untuk penyederhanaan pekerjaan. Apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama, maka dapat menimbulkan kebingungan yang luar biasa. Dengan adanya pemisahan melalui outsourcing suatu bagian pekerjaan tertentu dari pekerjaan utamanya, maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.³⁶

- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Prinsip dari pelaksanaan outsourcing adalah setiap pekerjaan yang diserahkan/diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan pekerja yang dioutsourcingkan tersebut bisa dalam bentuk menghasilkan/membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu. Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di outsourcingkan dapat di kerjakan ditempat penerima pekerjaan atau ditempat pemberi pekerjaan sesuai dengan pekerjaan tersebut.

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang tempat pengerjaannya dilakukan ditempat pemberi pekerjaan, maka perintah dapat diberikan oleh pemberi pekerjaan secara langsung kepada pekerja outsourcing yang ditempatkan oleh penerima pekerjaandi perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan untuk

³⁶ Putu budiarta, *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), 90

pekerjaanyang pengerjanya dilakukan di perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing), maka perintah bisa saja diberikan oleh pemberi pekerjaan melalui penerima pekerjaan.³⁷

Perintah tersebut sebenarnya merupakan kesepakatan yang telah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Diperintah atau tidak, kedua belah pihak sudah seharusnya memenuhi segala kewajibanya serta menerima apa yang menjadi haknya.

c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penjelasan Pasal 66 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*cor-business*), seperti usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*) jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Sebagaimana dijelaskan di atas, tidak mungkin semua kegiatan perusahaan di-outsource kepada perusahaan lain. Untuk kegiatan inti, maka perusahaan harus memegang kendali, sehingga segala resep dan rahasia keunggulan produksi dapat tetap tersimpan. Sedangkan pekerjaan-pekerjaan seperti keamanan perusahaan catering dan lain-lain semua itu adalah kegiatan pendukung yang tidak mempunyai hubungan langsung

³⁷ Ibid, 92

dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap bisa berjalan.³⁸

d. Tidak menghambat proses produksi.

Berkenan dengan sifat pekerjaan yang dioutsourcingkan adalah bukan pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut proses produksi tidak terhalang secara langsung ini bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan/kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan erat dengan pembatasan pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan, yakni hanya pekerjaan di luar kegiatan utama perusahaan.³⁹

Menurut pasal 66 ayat 1 berisikan “*pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi*”, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Penjelasan Pasal 66 ayat (1) menegaskan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.⁴⁰

Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*clening service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga

³⁸ Ibid, 93

³⁹ Ibid, 92

⁴⁰ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*,129

pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja. Konsep dalam ketentuan pasal 66 menjadi rancu dengan adanya ketentuan dalam penjelasan pasal 66 yang menyatakan bahwa pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan/usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Artinya bisa dikatakan bahwa pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok boleh juga diserahkan kepada perusahaan jasa pekerja asalkan dilakukan dengan PKWT dan/atau PKWTT. Penegasan dengan PKWT dan PKWTT pun menjadi bias jika dikaitkan dengan Pasal 59 yang menentukan pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT.⁴¹

Jika perjanjian dibuat dengan PKWT sebagaimana disebutkan didalam Pasal 59 harus sesuai dengan persyaratanyang sudah ditentukan dalam Pasal 56 ayat 2 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuai pekerjaan tertentu. Selanjutnya menurut Pasal 59 disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

⁴¹ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, 129.

2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁴²

⁴² Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja...*, 130.

B. PRINSIP-PRINSIP UMUM MUAMALAH

Umat islam dalam berbagai aktivitasnya harus selalu berpegang pada norma-norma ilahiyah, begitu juga dalam muamalah. Kewajiban berpegang teguh pada norma ilahiyah adalah sebagai upaya untuk melindungi hak masing-masing pihak dalam bermuamalah.

Prinsip-prinsip muamalah yang telah diatur dalam hukum islam tertuang dan terangkum dalam kaidah-kaidah prinsip-prinsip dasar muamalah. Kaidah paling dasar dan paling utama yang menjadi landasan kegiatan muamalah adalah kaidah yang sangat terkenal dan disepakati oleh ulama empat madzhab.⁴³ Hukum dasar muamalah adalah diperbolehkan, sampai ada dalil yang melarangnya.⁴⁴

Prinsip muamalah diperlukan agar sesuai dengan syariat islam, dan tidak keluar dari jalur dan rambu-rambu yang telah ditetapkan Allah swt. Tujuannya adalah terciptanya hubungan yang harmonis antara sesama manusia sehingga tercipta masyarakat yang rukun dan tentram, karena didalam muamalah tersirat sifat tolong menolong yang dalam ajaran islam sangat dianjurkan.⁴⁵ Sebagaimana yang tercantum dalam Al-Qur'an surah Al-Maidah ayat 2 dijelaskan:

دِدِدِدِشِ اَللَّ نِ ۙ اَللَّ اَوۡنًا وَّوَهۡلِ عَا وَّ مَثَلًاۙ اِلٰى عِ اَوۡزَا وَّ عٰلِ اَوۡ

بِ اِنۡ عَا

⁴³ Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, Cet ke-1 (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 9.

⁴⁴ H.A Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Cet ke-I, (Jakarta: Kencana, 2006), 128

⁴⁵ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 15

Artinya: “*dan tolong-menolonglah kamu dalam)mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran*”.⁴⁶

Menurut Imam Ibnu Qayyim Rahimahullah menilai ayat yang mulia ini mencakup semua jenis bagi kemaslahatan para hamba, di dunia maupun akhirat, baik antara mereka dengan sesama, ataupun dengan Rabbnya. Sebab seseorang tidak luput dari dua kewajiban, yaitu kewajiban hablu minallah yakni hubungan terhadap Allah dan hablu minannas kewajiban sebagai makhluk sosial terhadap sesamanya.

Selanjutnya, beliau memaparkan bahwa hubungan seseorang dengan sesama dapat terlukis pada jalinan pergaulan, saling menolong dan persahabatan. Hubungan itu wajib terjalin dalam rangka mengharap ridha Allah dan menjalankan ketaatan kepada-Nya. Itulah puncak kebahagiaan seorang hamba. Tidak ada kebahagiaan kecuali dengan mewujudkan hal tersebut, dan itulah kebaikan serta ketakwaan yang merupakan inti dari agama ini.⁴⁷ Prinsip muamalah yang paling utama adalah:

رارض لاوررضل

“*Tidak boleh ada mudharat dan saling memudharatkan)merugikan)*”

Para ulama menganggap hadist di atas sebagai *jawami' al-karim*, kemudian hadist tersebut dijadikan sebagai aqidah *fiqhiyyah*. *Mudharat* secara etimologi

⁴⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta : Penerbit Sahifa, 2014)

⁴⁷ Samsul Munir Amin, *Ilmu Akhlak*, Cet ke-I, (Jakarta: Amzah, 2016), 183

adalah berasal dari kata “*al-Dharar*” yang berarti sesuatu yang turun tanpa ada yang dapat menahannya. *Al-dharar* adalah membahayakan orang lain secara mutlak, sedangkan *al-dhirar* adalah membahayakan orang lain dengan cara yang tidak diisyaratkan. Dalam al-Quran ayat-ayat yang mengandung kata yang berakar dari ررض . Ayat-ayat itu seluruhnya menyuruh menyuruh mengusahakan

kebaikan dan melarang tindakan merugikan.

Sedangkan *Dharar* secara terminologi ada beberapa pengertian diantaranya adalah Abu Bakar al-Jashas, mengatakan makna *Dharar* adalah ketakutan seseorang pada bahaya yang mengancam nyawanya atau sebagian anggota badanya. Menurut al-Dardiri, *Dharar* ialah menjaga diri dari kematian atau dari kesusahan yang tramat sangat.

Menurut sebagian ulama dari Mazhab Maliki, *Dharar* ialah mengkhawatirkan diri dari kematian berdasarkan keyakinan atau hanya sekedar dugaan. Menurut al-Suyuti, *Dharar* adalah posisi seseorang sebuah batas, kalau ia tidak mengkonsumsi sesuatu yang dilarang maka ia akan binasa.

Sedangkan al-Nadwi mengutip pendapat al-Khusni mengatakan bahwa *dhirar* adalah sebagian perbuatan yang menguntungkan diri sendiri tetapi merugikan orang lain, sedangkan *dharar* adalah perbuatan merugikan orang lain tetapi tidak menguntungkan diri sendiri.

Berdasarkan pendapat para ulama diatas, dapat diambil simpulan, bahwa *Dharar* adalah kesulitan yang sangat menentukan eksistensi manusia,

karena jika ia tidak diselesaikan maka akan mengancam agama, jiwa, nasab harta serta kehormatan manusia.

Kebolehan berbuat atau meninggalkan sesuatu karena *dharar* adalah untuk memenuhi penolakan terhadap bahaya, bukan yang selain demikian itu. Dalam kaitan ini az-Zuhaily menyebutkan kepentingan manusia yaitu *Dharar* yaitu kepentingan manusia yang diperbolehkan menggunakan sesuatu yang dilarang, karena kepentingan itu menepati puncak kepentingan manusia, apabila tidak dilaksanakan maka mendatangkan kerusakan.⁴⁸

Dalam Qaidah fiqh tersebut mencakup banyak masalah fiqh dan dapat dijadikan sebagai dalil dalam menetapkan hukum, baik bidang ibadah, muamalat dan munakahat itu dapat dijadikan dalil untuk mengembalikan barang yang sudah dibeli karena ada cacat dan memberlakukan khiyar dengan berbagai macamnya dalam suatu transaksi jual beli karena terdapat beberapa sifat yang tidak sesuai dengan yang telah disepakati. Pertimbangan utama diberlakukan ketentuan-ketentuan itu untuk menghindarkan semaksimal mungkin kemudharatan yang merugikan pihak-pihak yang terkait dengan transaksi tersebut.⁴⁹

Penipuan atas adanya kecacatan barang/jasa yang diperjual belikan. Tadlis ada kalanya dari penjual dan ada kalanya dari pembeli. Tadlis dari penjual berupa merahasiakan cacat barang atau jasa dan ada tipu daya mengurangi kuantitas atau kualitas objek barang/jasa tersebut tetapi seolah-olah tidak berkurang. Tadlis pada

⁴⁸ Maimoen Zubair, *Formulasi Nalar Fiqh*, (Surabaya: Khalista Surabaya, 2005), 211

⁴⁹ Fathurrahman Azhari, *Qawaid Fiqhiyyah Muamalah*, (Banjarmasin: Lembaga Pemberdayaan Kualitas Ummat Banjarmasin, 2015), 99

pembeli berupa alat pembayaran yang tidak sah. Dalam ekonomi Islam kondisi ideal dalam pasar yaitu penjual dan pembeli mempunyai informasi yang sama terhadap objek atau barang yang diperjual belikan salah satunya perjanjian antara penyedia tenaga kerja dan tenaga kerja itu sendiri sehingga terjadi kerelaan dari masing-masing pihak *(an taradhin minkum)*. Pada saat terjadi ketimpangan informasi terhadap objek yang diperjual belikan maka besar kemungkinan terjadi penipuan. Oleh sebab itu tadlis ini dilarang. Bentuk tadlis bisa terjadi pada kuantitas barang dan bisa juga pada kualitas barang.⁵⁰

Hendaklah jangan berdusta manakala melakukan transaksi di antara dua belah pihak, karena itu merupakan suatu tindakan yang akan memberikan suatu kepercayaan diantara keduanya. Dan kejujuranlah yang menjadikan transaksi yang dilaksanakan akan berjalan dengan lancar atau tidak. Sebagaimana telah difirmankan oleh Allah dalam surat An Nahl ayat 116:

بِذِكْرِ اللَّهِ يَرْجِعُ أَوْ يَنْفَعُ مَارِحًا أَوْ لَلِاحِ إِذْهُ بِذِكْرِ اللَّهِ كُنْ سَلَامًا فَصِرَتْ أُمَّلٌ أُولُوؤُنْ لَأَوْ
نُوحٍ لِنَبِيِّ لِّ بِذِكْرِ اللَّهِ يَرْجِعُ نَوْرٌ نَبِيِّ نَبِيذًا نَأِ

Artinya: “Dan janganlah kamu mengatakan terhadap apa yang disebut-sebut oleh lidahmu secara dusta “ini halal dan ini haram”, untuk mengada- adakan kebohongan terhadap Allah. Sesungguhnya orang-orang yang mengada- adakan kebohongan terhadap Allah tiadalah beruntung”. (QS. An Nahl: 116)⁵¹

Penjelasan-penjelasan di atas telah menggambarkan bahwasanya muamalah merupakan bagian dari Hukum Islam yang mengatur hubungan

⁵⁰ Djamil, 2013: 170

⁵¹ T.M. Hasbi Ashshiddiqi, *et. al., op. cit.*, 419.

hubungan antar orang dengan orang lain, antar golongan satu dengan golongan yang lain, maupun mengatur hubungan pribadi seseorang dengan badan hukum, dan sebagainya yang masih berkenaan dengan permasalahan muamalah, baik antar negara maupun yang lainnya.

Kejujuran menjadi kunci dalam bermuamalah. Namun demikian, kejujuran dalam bermuamalah khususnya dalam berbisnis menjadi suatu yang sangat berat. Terlebih bila bisnis hanya berorientasi keuntungan duniawi. Jujur dan dapat dipercaya harus menjadi pegangan bagi para pelaku bisnis, agar bisnis yang dijalankan tidak hanya mendapatkan keuntungan duniawi, akan tetapi mencapatakan keuntungan ukhrawi.

Tanda adanya jujur dan dapat dipercaya dalam bisnis rentan terhadap penipuan dan kezaliman terhadap salah satu pihak. Hal ini tentunya akan dapat merugikan pihak-pihak tertentu. Oleh karena itu, ajaran Islam melalui ulama menetapkan kejujuran dan dapat dipercaya dalam bermumalah sehingga tidak ada yang dirugikan. Dapat dipercaya berarti konsisten dan konsekuen serta bertanggung jawab dalam bermuamalah.⁵² Hal ini sesuai dengan Kaidah Fiqh yaitu:

رارض لاو ررض ل

“Tidak boleh ada mudharat dan saling memudharatkan”

⁵² Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Cet ke-I, (Jakarta: Kencana, 2012), 53

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. SISTEM OUTSOURCING DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Berikut ini beberapa persoalan-persoalan yang menjadi isu besar yang menyangkut hak karyawan outsourcing yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Status Kontrak Pekerja Outsourcing

Di dalam Ketenagakerjaan, hubungan perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna outsourcing diikat oleh perjanjian kerja, Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara tenaga kerja, pengusaha dan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja itu sendiri timbul setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Tenaga kerja outsourcing mendatangi perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing sebagai hubungan ketenagakerjaan dan di dalam perjanjian tersebut disebutkan bahwa tenaga kerja ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna jasa outsourcing.

Masyarakat tahu bahwa sebenarnya tenaga kerja outsourcing itu berbeda dengan karyawan tetap, dimana karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dan

pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang pekerja yang bersangkutan bekerja secara penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan pekerja outsourcing berdasarkan berdasarkan kontrak tersebut dan disetujui oleh pekerja maupun manajer HRD bahwa karyawan dapat ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna outsourcing dalam jangka waktu yang dibatasi.⁵³

Hubungan kerja yang terjadi pada outsourcing adalah antara pekerja dengan perusahaan penerima kerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap bukan kontrak, tetapi dapat pula dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formil maupun materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan: *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”*.⁵⁴ Sedangkan dalam Undang-Undang Ciptakerja tidak dicantumkan batasan waktu maksimal perjanjian kerja kontrak

⁵³ Juliantika Fitriyaningrum .2019,implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Vol.2 No.1, Oktober 2019

⁵⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59

bisa dilakukan. Dengan demikian, besar kemungkinan muncul kekhawatiran kontrak dapat terus di perpanjang akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak bertahun-tahun lamanya.

Peralihan status pekerja outsourcing yang berdasar PKWT berubah menjadi pekerja tetap (PKWTT) pada perusahaan outsourcing. Hal ini dapat terjadi dalam hal perusahaan outsourcing memperkerjakan pekerja outsourcing lebih dari tiga tahun berturut-turut tanpa pernah diselingi jeda sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat(4), (5) dan (6) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 15 KepmenakertransNo. Kep. 100/MEN/VI/2004 seperti perjanjian kerja tidak berbahasa Indonesia tidak melewati tenggang 30 hari.

Selain itu Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, penggunaan outsourcing dibatasi dan hanya untuk tenaga kerja di luar usaha pokok. Undang-Undang Ciptakerja membuka kemungkinan bagi lembaga outsourcing untuk mempekerjakan pekerja untuk berbagai tugas, termasuk pekerja lepas dan pekerja penuh waktu. Hal ini akan membuat penggunaan tenaga outsourcing semakin bebas dan nasib tenaga kerja outsourcing akan semakin tidak menentu. Maka perusahaan pengguna tenaga kerja kontrak atau outsourcing lebih tepat dan selain itu outsourcing dinilai jauh lebih efisien dan efektif dari segi biaya dan risikonya lebih kecil dalam memutuskan hubungan kerja karena statusnya hanya kontrak kerja.⁵⁵

⁵⁵ Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privasi*,(Jakarta, 2008), 32-33

2. Waktu Lembur

Pada hakekatnya kerja lembur adalah suatu hak bagi pekerja atau buruh.

Di dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan berisikan **Pasal 78 ayat 1**

butir b: “*Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam*

dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.⁵⁶

Meskipun secara tegas ketentuan tersebut membatasi waktu kerja lembur tersebut

namun di ketentuan Undang-Undang Ciptakerja Pasal 78 ayat 1 butir b yang berisi

“*Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1*

(satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu”.⁵⁷

Di dalam konsep teori kerja lembur, meskipun para pihak sudah menyepakati adanya kegiatan lembur sesuai salah satu syarat pelaksanaannya yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat 1 (satu) huruf a dan Undang-Undang Ciptakerja pasal 78 ayat 1 huruf a, namun di sini peraturan perundang-undangan tetap memberikan batasan kepada para pihak untuk melakukan kegiatan lembur tersebut. Ini dimaksudkan agar ada perlindungan terhadap pekerja yang notabene adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan yang berpotensi ada eksploitasi berlebihan dari para pengusaha yang mempekerjakan mereka terhadap sumber daya para pekerjanya.

Namun dengan dikeluarkannya Undang-Undang Ciptakerja ini bukan mempersingkat waktu lembur pekerja melainkan memperpanjang waktu lembur pekerja. Hal ini membuat para pekerja menjadi lebih lama untuk bekerja dan di khawatirkan pekerja menjadi kelelahan. Dan jika pekerja diberikan waktu

⁵⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 78 ayat 1 butir b

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang *Cipta Kerja*, Pasal 78 ayat 1 butir b

tambahan untuk lembur maka perusahaan wajib membayar upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sesuai dengan surat keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI no. Kep-102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004, tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja (kerja lembur) harus membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya serta memberi makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih dimana makanan dan minuman tersebut tidak digantikan dengan uang hal ini dimaksudkan agar kesehatan tenaga kerja dapat tetap terpelihara.⁵⁸

Waktu lembur haruslah memiliki waktu maksimum, yang tidak bisa diperpanjang melampaui titik tertentu. Batasan waktu maksimum ini diisyaratkan oleh dua hal yaitu keterbatasan fisik dari tenaga kerja dan keterbatasan mental yang prima setelah menyelesaikan waktu pekerjaan. Selain kendala fisik tersebut, perpanjangan waktu lembur juga menghadapi kendala-kendala moral, pekerja juga memerlukan waktu untuk memuaskan kebutuhan intelektual dan sosial. Pekerja juga memerlukan waktu untuk pendidikan, pengembangan intelektual, memuaskan kebutuhan-kebutuhan sosial, berinteraksi secara sosial, waktu luang yang bebas untuk memulihkan dan mengembangkan vitalitas tubuh dan pikiran.⁵⁹

⁵⁸ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 156.

⁵⁹ Nuzulul Ichal Moidady. 2017, *Eksplotasi Tenaga Kerja Cadangan Pada Kapitalisme Pedalaman: Studi Perkebunan Kelapa Sawit Di Kecamatan Bualemo, Kabupaten Banggai, Sulawesi Tenggara*, Vol.5 No.3, Desember 2017.

3. Uang Pesangon

Jika sebelumnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan besaran pesangon yang di dapat oleh pekerja atau buruh adalah sebesar 32 bulan dari nilai upah, maka di Undang-Undang Cipta Kerja hanya menjadi 25 bulan dari nilai upah yang kemudian 19 bulan dari 25 bulan tersebut akan dibayarkan oleh pengusaha dan 6 bulan dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan melalui jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Pasal 156 ayat 1 dalam Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan “*bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja)PHK), maka pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja*”⁶⁰

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha biasanya disebut dengan PHK atau pengakhiran hubungan yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainya. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:

- a. Phk oleh majikan/pengusaha, yaitu Phk oleh pihak pengusaha terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan, dn prosedur tertentu.

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang *Cipta Kerja*, pasal 156 ayat 1

- b. Phk oleh pekerja/buruh, yaitu Phk oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. Phk demi hukum, yaitu Phk yang terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendrinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- d. Phk oleh Pengadilan (PPHI), yaitu PHK oleh putusan Pengadilan terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan, kepemilikan, peralihan aset atau pailit.⁶¹

Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) alasan pengusaha bisa memberhentikan pekerja karena “ *Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*”.⁶² Dan di pasal 163 berisi “*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1)satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat)2), uang penghargaan masa kerja 1)satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat)3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat)4).*”

⁶¹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009),66.

⁶² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156 ayat 1

Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa. Pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan melakukan efisiensi, serta perusahaan pailit. Setiap pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan di atas, setiap pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti hak sesuai dengan ketentuan masing-masing yang ada dalam Undang-Undang.

Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja dalam proses perkara pidana. Dalam hal ini pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur di perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK, setelah pekerja diberikan surat peringatan hingga tiga kali secara berturut-turut. dan pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun. Serta PHK bisa dilakukan jika pekerja mengundurkan diri.

Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 154 A memuat tentang PHK yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menambah 5 poin lagi alasan perusahaan boleh melakukan PHK, diantaranya meliputi:

- a. *Perusahaan melakukan efisiensi*
- b. *Perusahaan dapat melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan.*
- c. *Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.*

- d. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh*
- e. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.⁶³*

Aturan ini menyebut pekerja/buruh dapat mengajukan PHK kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial jika perusahaan, menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam. Permohonan PHK juga bisa dilakukan jika perusahaan tidak membayar upah upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut.

⁶³ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 154 A

B. PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN OUTSOURCING DI INDONESIA BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP UMUM MUAMALAH.

| |
|---|
| <p>Pada saat ini, posisi tenaga kerja rentan akan pelanggaran yang dilakukan</p> |
| <p>pengusaha, apalagi setelah adanya outsourcing. Hal ini disadari oleh negara</p> |
| <p>sehingga setiap kebijakan yang dilahirkan berupa peraturan perundang-undangan</p> |
| <p>Ketenagakerjaan tidak akan terlepas dari perlindungan terhadap tenaga kerja baik</p> |
| <p>untuk status kerja tetap, kontak dan outsourcing. Indonesia saat ini telah</p> |
| <p>melahirkan Undang-Undang Ciptakerja menimbulkan kontroversi sejak awal</p> |
| <p>pembahasan lantaran dianggap merugikan para tenaga kerja dan hanya</p> |
| <p>mementingkan pengusaha.</p> |
| <p>Secara umum Undang-Undang Ciptakerja bertujuan untuk menciptakan</p> |
| <p>lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata. Namun</p> |
| <p>dengan disahkannya Undang-Undang Ciptakerja menjadi ancaman bagi masyarakat</p> |
| <p>lantaran lebih banyak merugikan para pekerja. Banyaknya undang-undang yang</p> |
| <p>tumpang tindih di Indonesia membua pemerintah mencoba menyelesaikan</p> |
| <p>Undang-Undang Ciptakerja yang di sahkan DPR yang merevisi sejumlah Pasal Di</p> |
| <p>Undang-Undang Ketenagakerjaan .</p> |
| <p>Menurut Amnesty Internasional Indonesia menilai bahwa Undang-Undang</p> |
| <p>Ciptakerja yang baru sangat tidak progresif karena di dalam Undang-Undang</p> |
| <p>tersebut yang melanggar prinsip non retrogesi sehingga membawa kemunduran</p> |
| <p>dalam hal pemenuhan hal-hak masyarakat. Amnesty menyoroti sejumlah</p> |

| |
|--|
| ketentuan yang dinilai bermasalah dalam ketentuan tersebut, mulai dari terkait |
| perjanjian status kontra, jenis pekerjaan, waktu lembur, pesangon dan phk pada |
| tenaga kerja outsourcing hingga klaster lingkungan. Atas persoalan-persoalan itu |
| Amnesty Internasional meminta pemerintah dan DPR untuk merevisi Undang- |
| Undang Ciptakerja dan membenahi ketentuan-ketentuan yang bermasalah |
| tersebut. |
| Dari pemaparan di atas salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan |
| yaitu perlindungan hukum tenaga kerja mewujudkan dari kesejahteraan tenaga |
| kerja. Adapun macam perlindungan meliputi : |

| |
|---|
| 1. Perlindungan Ekonomis yaitu perlindungan berkenaan dengan upah yang |
| mencakup hidup yang layak, termasuk juga perlindungan terhadap pekerja |
| yang tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. |
| 2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja yaitu perlindungan yang dapat |
| menunjang kehidupan tenaga kerja berupa jaminan keselamatan dan |
| kesehatan kerja dan jaminan sosial. |
| 3. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan pekerja selama melakukan |
| pekerjaanya dalam aspek ini berkenaan dengan keselamatan dan |
| kesehatan selama bekerja dan keamanan ditempat kerja. |
| 4. Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan |
| oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara |
| pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak |
| manapun. |

| |
|--|
| Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh |
| aparatus penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun |
| fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan |
| hukum mutlak diberikan oleh pemerintah agar para tenaga kerja outsourcing bisa |
| tetap mendapatkan penghasilan dan pada saat yang bersamaan perusahaan juga |
| mendapat keuntungan. Pemerintah diharapkan dapat memberikan hak-hak pekerja |
| sebagai mestinya. |

Dari penjelasan di atas peneliti mengidentifikasi beberapa persoalan yang menjadi isu besar yang menyangkut hak tenaga kerja outsourcing berdasarkan prinsip-prinsip umum muamalah yaitu:

1. Status kontrak Pekerja Outsourcing

Di aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan status pekerja outsourcing ialah karyawan kontrak dengan masa kontrak maksimum 2 tahun dan bisa diperpanjang 1 tahun, sedangkan di Undang-Undang Ciptakerja tetap statusnya menjadi karyawan kontrak tetapi tidak ditentukan batasan waktu maksimal perjanjian kerja kontrak bisa dilakukan. Dengan demikian, besar kemungkinan muncul kekhawatiran kontrak dapat terus diperpanjang alias tanpa batas aturan pekerja bisa dikontrak akibatnya bisa saja pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak seumur hidup.⁶⁴ Dengan kondisi pasar untuk tenaga kerja yang fleksibel dan yang terus diperluas, para pekerja muda dan calon pekerja tidak memiliki jaminan kerja karena sewaktu-waktu dapat dipecat dengan mudah dan murah.

⁶⁴ Putu Budiarta, *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), 83

Mereka akan berstatus sebagai buruh/tenaga kerja kontrak dan outsourcing bertahun-tahun tanpa ada kepastian. Selain itu di Undang-Undang Ketenagakerjaan juga membatasi jenis pekerjaan apa saja pekerjaan yang bisa di outsourcingkan.

Dengan keluarnya Undang-Undang Cipta Kerja yang tidak mencantumkan batasan waktu kontrak dan tidak ada batasan jenis pekerjaan sehingga hal ini tidak selaras dengan prinsip yang ada dalam prinsip muamalah yaitu prinsip tidak merugikan satu sama lain, namun di dalam ketentuan Undang- Undang Cipta Kerja itu merugikan pihak pekerja karena pekerja khawatir akan bekerja selama bertahun-tahun dan tidak ada batasan jenis pekerjaan akibat selanjutnya tidak ada jenjang karir atau ketidakpastian kelangsungan kerja karena sangat mudah untuk di PHK berkenan dengan pekerja outsourcing dengan sistem kontrak (PKWT), perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

Selain itu Undang-Undang Ciptakerja membuat sttus pekerja menjadi tidak pasti karena di dalam mekanisme ijarah itu harus jelas tentang batasan kontrak baik dari sisi waktu maupun pekerjaan, di dalam islam haruslah ada batasan sampai kapan pekerja itu bekerja di perusahaanya hal ini bertujuan agar kedepanya tidak menimbulkan sengketa. Dikatakan tidak ada kejelasan karena adanya ketidakpastian dari kedua belah pihak yang bertransaksi terjadi bila kita mengubah sesuatu yang seharusnya bersifat pasti menjadi tidak pasti.⁶⁵

⁶⁵ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Cet ke-I, (Jakarta: Kencana, 2012), 29

Bahwa setiap aktivitas ijarah harus dibatasi waktu atau dibatasi pekerjaan apabila pada ketentuan Undang-Undang Ciptakerja meniadakan pembatasan waktu dan pekerjaan justru itu akan sangat merugikan pekerja. Karena pada akad ijarah itu haruslah jelas pembatasannya, apakah dibatasi dengan waktu ataupun dibatasi dengan selesainya pekerjaan. Jadi apabila di ketentuan Undang-Undang Ciptakerja Pasal 59 tentang Status Kontrak ada unsur ketidakjelasan hal ini sebagaimana tertera pada prinsip di dalam akad Ijarah dimana setiap aktivitas pekerjaan itu harua dibatasi dengan salah satu dari dua hal tersebut yaitu dibatasi dengan waktu atau dibatasi dengan pekerjaan. Adapun 2 batasan tersebut yaitu:

1. Efisiensi Kinerja) *'Amal*)

Jasa atau manfaat dalam akad ijarah harus dibatasi dengan efisiensi penggunaan atau kinerja) *'amal*), apabila efisiensi jasa atau manfaatnya bisa diketahui. Seperti layanan distribusi tenaga kerja, layanan penyedia tenaga kerja harus dibatasi oleh efisiensi kerja.⁶⁶

2. Masa Kontrak) *Muddah*)

Untuk jasa atau manfaat yang tidak terbatas pada efisiensi atau kinerjanya, maka harus dibatasi pada periode kontrak) *muddah*). Seperti halnya Status Kontrak, penghasilan harus ditentukan sesuai jangka

⁶⁶ Tim Laskar Pelanggi, *Metodologi Fiqh Muamalah Diskursuss Metodologis Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi*, (Kediri:Lirboyo Press,2013),284.

waktunya, seperti satu bulan, dua bulan, tiga bulan dll.⁶⁷ Dengan upah yang diketahui, yakni bayaran yang ditentukan sebagai kompensasi manfaat.⁶⁸

Selain itu di dalam salah satu syarat sahnya ijarah sudah dijelaskan jika objek akad yaitu harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad ijarah tidak sah, karena dengan demikian manfaat tersebut tidak bisa diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai. Kejelasan tentang objek akad ijarah bisa dilakukan dengan menjelaskan:

- a. Objek manfaat, penjelasan objek manfaat bisa dengan mengetahui benda yang disewakan. Apabila seseorang mengatakan, “bekerjalah di salah satu perusahaanku”, maka akad ijarah tidak sah, karena perusahaan yang akan disewakan belum jelas
- b. Masa Manfaat. Penjelasan tentang masa manfaat diperlukan dalam kontak atau jangka waktu sampai kapan pekerjaan itu akan dikerjakan.
- c. Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Penjelasan ini diperlukan agar kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan.⁶⁹

Hal ini sesuai dengan hadist Rasulullah SAW. *Bersabda “ketika ditannya tentang mata pecaharian yang paling baik. Beliau menjawab, ‘seseorang bekerja dengan tangannya dan setiap jual beli yang mabrur.’* (HR. Bajjar, Hakim menshahihkannya dari Rifa’ah Ibn Rafi’)

⁶⁷ Ibid, 285

⁶⁸ Abdullah Bin Muhammad Ath-Thayyar, Abdullah Bin Muhammad Al-Muthlaq, Muhammad Bin Ibrahim, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-hanif, 2009), 313

⁶⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), 323.

Berdasarkan hadist tersebut jelas disebutkan bahwa usaha yang baik hasilnya adalah jual beli (berbisnis) karena dengan berbisnis manusia dapat memenuhi kebutuhannya. Berbisnis yang dimaksud adalah bisnis yang jujur, tidak menipu atau berbohong dan haruslah jelas.⁷⁰ Dimana diketahui bersama bahwa Rasulullah SAW adalah pedagang yang jujur.

Praktik Dharar secara tegas dilarang berdasarkan hadist berikut yang artinya: “Dan telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abi Syaibah telah menceritakan kepada kami Abdullah bin Idris dan Yahya bin Sa’id serta Abu Usamah dari Ubaidillah. Dan diriwayatkan dari jalur lain, telah menceritakan kepadaku Zuhair bin Harb sedangkan lafazh darinya, telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sa’id dari 'Ubaidillah telah menceritakan kepadaku Abu Az Zinad dari Al A'raj dari AbuHurairah dia berkata; *“Rasulullah SAW melarang jual beli dengan cara hashah)yaitu: jual beli dengan melempar kerikil) dan jual beli secara gharar)yang mengandung unsur penipuan).”*⁷¹

Berdasar pada paparan di atas dapat disimpulkan, bahwa perlindungan sosial pekerja outsourcing dalam bentuk jaminan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai keterbukaan atas waktu pekerjaan ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh

⁷⁰ Evan Hamzah Muchtar, *Muamalah Terlarang: Maysir dan Gharar*”, Vol.28 Edisi Okobr 2017.

⁷¹ Hadis riwayat Muslim, nomor hadis 2783. Hadis ini mempunyai 4 jalur dalam sanadnya

”semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Maka oleh karena itu dalam rangka melindungi para tenaga kerja yang berkaitan dengan status kontrak semestinya di setiap kontrak oleh perusahaan itu harus menghindari prinsip tidak saling merugikan satu sama lain atau

Dharar.

2. Waktu Lembur

Jika ditelaah dari Peraturan Undang-Undang Cipta Kerja waktu lembur diperpanjang sebanyak 1 jam atau menjadi 4 jam dalam sehari dan maksimal 18 jam seminggu hal ini bertentangan dengan peraturan sebelumnya, yang sebelumnya di Undang-undang Ketenagakerjaan lembur paling lama sehari 3 jam dan maksimal 14 jam untuk 1 minggu akibatnya buruh menjadi kelelahan dan rentan akan terjadi kecelakaan kerja. Waktu lembur haruslah memiliki waktu maksimum, yang tidak bisa diperpanjang melampaui titik tertentu. Batasan waktu maksimum ini diisyaratkan oleh dua hal yaitu keterbatasan fisik dari tenaga kerja dan keterbatasan mental yang prima setelah menyelesaikan waktu pekerjaan. Selain kendala fisik tersebut, perpanjangan waktu lembur juga menghadapi kendala-kendala moral, pekerja juga memerlukan waktu untuk memuaskan kebutuhan intelektual dan sosial. Pekerja juga memerlukan waktu untuk pendidikan, pengembangan intelektual, memuaskan kebutuhan-kebutuhan sosial,

berinteraksi secara sosial, waktu luang yang bebas untuk memulihkan dan mengembangkan vitalitas tubuh dan pikiran.⁷²

Apabila ditinjau dengan prinsip-prinsip umum muamalah maka hal ini bertentangan dengan prinsip merugikan (*Dharar*) karena penambahan waktu lembur bersifat eksploitatif dan merugikan salah satu pihak yaitu pekerja, sehingga dikhawatirkan akibat terlalu lama lembur maka pekerja menjadi kelelahan. Menurut Mohammad Daud Ali mengatakan para pihak yang mengadakan hubungan perdata tidak boleh merugikan diri sendiri dan orang lain dalam hubungan perdatanya.⁷³

Larangan mengeksploitasi sesama saudara muslim yang membutuhkan sesuatu juga dijelaskan Rasulullah, Rasulullah bersabda: *“sesama orang muslim adalah saudara, tidak mendzalimi satu sama lainnya, barang siapa memenuhi kebutuhan saudaranya, maka Allah akan mencukupi kebutuhannya, dan barang siapa membantu mengurangi beban sesama saudaranya, maka Allah akan menghilangkan bebannya di hari kiamat nanti”*.⁷⁴

Semangat Hadist ini memberikan tuntutan untuk tidak mengeksploitasi sesama saudara manusia yang sedang membutuhkan sesuatu dengan cara mengambil kesempatan dalam kesempatan. Kita tidak boleh memanfaatkan keadaan orang lain demi kepentingan pribadi. Untuk itu Rasulullah melarang

⁷² Nuzulul Ichal Moidady.2017, Eksploitasi Tenaga Kerja Cadangan Pada Kapitalisme Pedalaman: Studi Perkebunan Kelapa Sawit Di Kecamatan Bualemo, Kabupaten Banggai,Sulawesi Tenggara, Vol.5 No.3 , Desember 2017

⁷³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*,(Jakarta: Amzah, 2010), 09

⁷⁴ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2015), xxii

transaksi dengan orang yang sedang membutuhkan (darurat).⁷⁵ Firman Allah dalam Q.S Yunus 59

نِيْمًاظِلًا مَوْؤَلًا تَنْبِتُ اَنْلَعَجُ ل اَنْبِر اَنْلَكُوْن اَل اِلَع اَوْلَاؤُنَا

Artinya: "*Kepada Allahlah kami bertawakkal! Ya Tuhan kami; janganlah Engkau jadikan kami sasaran fitnah bagi kaum yang'zalim*".

Jika waktu lembur diperpanjang dikhawatirkan waktu untuk berkumpul dengan keluarga akan berkurang selain itu apabila waktu istirahat menjadi berkurang sehingga pekerja kelelahan karena waktu istirahat digantikan dengan bekerja lembur ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan. pekerja berhak untuk memiliki waktu istirahat dan jam kerja yang tidak berlebihan. Perusahaan juga tidak diperkenankan memaksa tenaga kerja untuk bekerja dari pagi hingga larut malam tanpa istirahat atau dengan waktu istirahat yang sangat sedikit. Selain itu jika pekerja dipaksa bekerja hingga secara berlebihan hal ini akan berdampak pada kesehatan para pekerja. Jika kesehatan para pekerja menurun maka akan mengurangi produktivitas pekerja yang nantinya akan berdampak pada pengurangan jumlah output yang diproduksi. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Surat An-Nisa', 29

مَنْزِم رَمَلًا اِلَوَاو لَوَسْرَلَا اَوْعِطَاو اَل اَوْعِطَاو اَوْزَمَا نِيْذَلَا اِهْطَاوُنَا

رَخَلًا مَوْؤَلًا ل اَب نَوْزَمُوْن مَنزَك نَا لَوَسْرَلَاو اَل اِلَا هُوْدُرْنَا اَيْشِيْ نِيْذَعَزَاوُنَا

لَا اِيْوَاكُنَسْحَاو رِيْخُ كَلِيْذَا

Artinya:” *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan*

⁷⁵ Ibid

perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu, dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”⁷⁶)QS. An-Nisa’, 29)

Berdasarkan pada paparan diatas dapat disimpulkan, bahwa perlindungan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam memperoleh keselamatan, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai untuk martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan sosial dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan keselamatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Apabila waktu lembur di perpanjang maka di khawatirkan akan mengganggu kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh ”semaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Maka oleh karena itu daam rangka melindungi para tenaga kerja outsourcing mengenai waktu lembur maka semestinya perusahaan wajib menghindari prinsip muamalah seperti merugikan orang lain.

⁷⁶ Departemen Agama RI., *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur’an, 1984), 122

3. Uang Pesangon

Dengan di keluarnya Undang-Undang Ciptakerja yang sangat merugikan terhadap buruh karena jika jatah pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 maksimal bisa mencapai 32 kali upah bulanan dengan masa kerja 24 tahun ke atas dan syarat di-PHK karena meninggal, pensiun, efisiensi, dan perusahaan merger maka dalam Undang-Undang Ciptakerja memangkasnya hanya menjadi 25 kali yang terbagi 19 gaji dan 6 kali JKP.

Setelah ditelaah lebih mendalam melihat ketentuan tersebut sesungguhnya itu sangat jauh dari prinsip muamalah yaitu merugikan satu sama lain karna itu jauh dengan prinsip muamalah bahwa bermuamalah tidak boleh dilakukan dengan cara merugikan orang lain sementara di ketentuan tersebut lebih condong menguntungkan para pengusaha. Setiap transaksi yang berhubungan dengan muamalah tidak boleh menimbulkan kerugian kepada diri sendiri dan orang lain. Sesuai dengan firman Allah

نودلأخ مزهج ين مهننأ اورس خ نهدلا كهلوان هنيزاوم تندخ نمو

Artinya: *“Dan barangsiapa yang ringan timbangannya, maka mereka itulah orang-orang yang merugikan dirinya sendiri, mereka kekal di dalam neraka Jahannam”*.

Pesangon adalah uang kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan bila terjadi PHK terhadap tenaga kerjanya. Pesangon juga disebut dengan sebagai kosekuensi atau tanggung jawab moral perusahaan dalam menjamin kelangsungan

hidup tenaga kerja untuk tenggang waktu tertentu setelah terjadi PHK.⁷⁷ Pada Undang-Undang Ciptaker uang pesangon dipangkas menjadi 25 kali upah itu sangat merugikan pekerja. Pemerintah berkeyakinan jika pesangon tidak dikurangi maka akan merugikan pengusaha, akan tetapi Undang-Undang Ciptakerja sudah disahkan dan pekerja harus menerima keputusan pemerintah. Kerugian pekerja dalam Undang-Undang Ciptakerja adalah para pekerja bekerja dengan jam kerja yang panjang tetapi pesangon mereka berkurang. Hal ini membuat pekerja berpikir bahwa pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun hanya dapat menerima pesangon yang bersifat eksploitatif.

Larangan mengeksploitasi sesama saudara muslim yang membutuhkan sesuatu juga dijelaskan Rasulullah, Rasulullah bersabda: *“Sesama orang muslim adalah saudara, tidak mendzalimmi satu sama lainnya, barang siapa memenuhi kebutuhan saudaranya, maka Allah akan mencukupi kebutuhannya, dan barang siapa membantu mengurangi beban sesama saudaranya, maka Allah akan menghilangkan bebannya di hari kiamat nanti”*.⁷⁸

Semangat Hadist ini memberikan tuntutan untuk tidak mengeksploitasi sesama saudara manusia yang sedang membutuhkan sesuatu dengan cara mengambil kesempatan dalam kesempitan. Kita tidak boleh memanfaatkan keadaan orang lain demi kepentingan pribadi. Untuk itu Rasulullah melarang

⁷⁷ Miftahul Janah, "Eksplorasi Pekerja Anak Di Indonesia Dan Rekonstruksi Arah Kebijakan Sosial" Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 9, Nomor 1, Juni 2017

⁷⁸ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Pustaka Pelajar: Yogyakarta, 2015), xxii

transaksi dengan orang yang sedang membutuhkan (darurat).⁷⁹ Allah berfirman dalam Q.S an Yunus: 85

نَبِيًّاظَلَمُواوَاللّٰهُمَّ اِنَّا نَعُوْذُ بِكَ مِنْ اَنْ يَّجْعَلَ لَنَا اَنْبِرًا نَّكُوْنُ اِلَيْهِ عَاوِلًاوَاَنْ

Artinya: *"Kepada Allahlah kami bertawakkal! Ya Tuhan kami; janganlah Engkau jadikan kami sasaran fitnah bagi kaum yang'zalim"*.

Bentuk kedzaliman yang dilakukan oleh pemberi kerja bukan hanya dalam hal memperkerjakan pekerja melebihi waktunya namun juga mengurangi besaran kompensasi uang pesangon. Lazimnya mereka selalu berhasrat untuk memperkaya diri sendiri atas kesengsaraan orang lain (pekerjanya). Maka untuk menghindari kesewenang-wenangan dan penindasan serta dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus memberikan perhatian terhadap upah yaang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerjanya.

Allah berfirman pada surat Al Baqarah: 233

مَنْ يُّدْرَأْ اَمْ مِّنْ مَّجْلَسٍ اِذَا مَكَرٌ لَّعَاجِزٌ لَّنْ مَّكْدُلَاوَاَوْ اَوْ عَضْرُوْنَ نَا مِّنْ دُرَا نِ اَوْ
رِيْصِبٍ نَّوْلَمَعْنِ اَمْ اِلَّا نَا اَوْ مَلْعَاوِ اِلَّا اَوْ نَاوَا فَوْرَعْمَلَاب

Artinya: *"Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan"*.⁸⁰

⁷⁹ Ibid

⁸⁰ Kh, Syaiful achyar," *Pemberi Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*". Pemberi Uang Pesangon Menurut Hukum Islam. Vol 03 No.02 Desember 2015

Berdasar pada paparan di atas dapat disimpulkan, bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, pesangon, pemberian uang penghargaan masa kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan serta jaminan pemeliharaan kesehatan.

Oleh karena itu untuk melindungi hak-hak tenaga kerja outsourcing mengenai uang pesangon maka semestinya perusahaan menetapkan kebijakan yang tidak melanggar dari prinsip muamalah seperti merugikan para pekerja.

4. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perusahaan boleh melakukan PHK sesuai dengan aturan yang berlaku, sedang pemerintah menambah poin alasan perusahaan boleh melakukan PHK dalam Pasal 154 A. Beberapa alasan tersebut di antaranya: perusahaan melakukan efisiensi; perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan; dan perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU). Kemudian, perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja; pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan; pekerja buruh memasuki usia pensiun; dan pekerja meninggal.

Ketentuan ini berlaku ketika buruh diPHK dengan alasan melanggar peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, perusahaan tutup karena rugi selama dua tahun atau karena keadaan memaksa dan perusahaan pailit tetapi jika alasan pemutusan hubungan kerja adalah perusahaan melakukan efisiensi atau

perusahaan berubah status tapi enggan melanjutkan perjanjian dengan pekerja, maka uang pesangon ditetapkan dua kali lipat dari yang semestinya diterima (Pasal 163 ayat 2 dan 164 ayat 3 UU 13 Tahun 2003). Perusahaan juga wajib memberikan pesangon dua kali lipat dari ketentuan kepada ahli waris jika hubungan kerja berakhir karena pekerja meninggal (Pasal 166 UU 13 Tahun 2003) serta jika pengusaha tidak mengikut sertakan kerja yang mengalami PHK karena usia pensiun (Pasal 167 ayat 5 UU 13 Tahun 2003).

Dari ketentuan tersebut pengusaha cenderung mempekerjakan buruh kontrak/pegawai outsourcing dan pengusaha bisa melakukan PHK hanya karena alasan untuk melakukan efisiensi dan hal ini menjadi potensi PHK masal. Pemutusan hubungan kerja harus ada kesepakatan dari kedua belah pihak karena itu akan berpengaruh pada ijarah, Ulama Hanafiah berpendirian bahwa akad ijarah bersifat mengikat, tidak boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat uzur dari salah satu pihak yang berakad.

Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak dalam Undang- Undang Ciptakerja tidak lagi dikategorikan batal demi hukum dan upah selama proses perselisihan PHK tidak dibayarkan karena hal ini Undang-Undang Ciptakerja menghapus pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi : (1) pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana di maksud dalam pasal 151 ayat 3 batal demi hukum, (2) selama pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibanya, (3) pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat

(2) berupa tindakan skorsing kepada tenaga kerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima tenaga kerja.

Undang-Undang Ciptakerja juga mempermudah PHK hal ini terlihat dalam pasal 154A, khususnya Ayat 1 huruf (b) dan (i) yang berbunyi : (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan (b) perusahaan melakukan efisiensi, (i) pekerja/buruh mangkir. Padahal sebelumnya, Mahkamah Konstitusi sudah memberikan putusan bahwa PHK karena efisiensi hanya bisa dilakukan ketika perusahaan tutup permanen. Dengan pasal ini, bisa saja perusahaan melakukan PHK dengan alasan efisiensi meskipun sedang untung besar. Selain itu dalam UU Ciptaker PHK bisa dilakukan karena buruh mangkir tanpa ada ketentuan buruh tersebut mangkir berapa kali mangkir. Padahal dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan PHK karena mangkir hanya bisa dilakukan setelah mangkir 5 hari berturut-turut dan dipanggil minimal 2 kali secara tertulis.

Munculnya Undang-Undang Ciptakerja mengenai PHK maka hal ini tidak selaras dengan prinsip yang ada dalam prinsip-prinsip muamalah yaitu prinsip merugikan satu sama lain. Bermuamalah haruslah didasarkan kepada persetujuan dan kerelaan dua belah pihak dan di dalam muamalah tidak boleh merugikan diri sendiri dan orang lain. Sesuai dengan kaedah para ulama yaitu Semua transaksi yang tidak menguntungkan kedua belah pihak saat bertransaksi dan jika salah satu dari mereka tidak rela maka muamalahnya terlarang, berdasarkan firman Allah Ta'ala:

نَبِّدْسِنَمْ ضَرْلْ أَيْنْ أَوْ نَعْلْ لْ أَوْ مَدَّءْ إِيْشْ أَسْ أَرْلَا أَوْ سَخْبَتْ لْ أَوْ

Artinya: “*Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan*”. (Q.S. Asy-Syu’ara: 183).

Selain itu Pemutusan Hubungan Kerja pada Undang-Undang Ciptakerja dalam Muamalah yaitu tidak pasti karena pada Pasal 154 A Ayat 1 huruf (i) telah disebutkan jika pekerja/buruh mangkir bisa di PHK tetapi tidak menjelaskan secara jelas sampai berapa lama tenaga kerja itu bisa mangkir. Di dalam ijarah salah satu syarat dalam pelaksanaan ijarah itu sah jika manfaat yang menjadi objek harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka itu tidak sah.

Islam sudah melarang ketika bertransaksi jual beli atau sewa menyewa untuk menjauhi ketidakpastian yang berujung kerugian yang dapat memicu perselisihan dan pertengkaran dalam bermuamalah.⁸¹ Jika suatu akad mengandung unsur penipuan karena tidak ada kepastian, baik mengenai ada atau tidak adanya objek akad, besar kecil jumlah maupun menyerahkan objek akad tersebut. Menurut Imam al-Qarafi mengemukakan gharar adalah suatu akad yang tidak diketahui dengan tegas, apakah efek akad terlaksana atau tidak, seperti melakukan jual beli ikan yang masih dalam air (tambak).⁸² Menurut pandangan ini, terlihat jelas dari istilah “jika kontak tidak jelas”, bahwa dalam Pasal 154A Ayat 1 huruf (i) Undang-Undang Ciptakerja pekerja/buruh mangkir

⁸¹ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2015), xxiv

⁸² Ali Hasan, *Berbagai Macam Tansaksi Dalam Islam)Fiqh Muamalat)*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada,2004), 147

itu tidak menjelaskan secara jelas berapa lama masa ketidakhadiran kerja dapat diberhentikan.

Bahwa setiap aktivitas ijarah harus dibatasi waktu atau dibatasi dengan pekerjaan apabila dalam ketentuan Undang-Undang Ciptakerja meniadakan pembatasan waktu dan pekerjaan justru itu sangat merugikan pihak pekerja. Karena dalam akad ijarah itu haruslah jelas pembatasannya, apakah dibatasi waktu ataupun dibatasi dengan selesainya pekerjaan tersebut. Jadi di dalam ketentuan Pasal 154 A Ayat 1 huruf (i) terdapat unsur ketidakjelasan yang berujung merugikan hal ini sebagaimana tertera pada prinsip di dalam akad Ijarah dimana setiap aktivitas pekerjaan itu harus dibatasi dengan salah satu dari dua hal tersebut yaitu dibatasi dengan waktu atau dibatasi dengan pekerjaan. Adapun dua batasan tersebut yaitu:

1. Efisiensi Kinerja ('Amal)

Jasa atau manfaat dalam akad ijarah harus dibatasi dengan efisiensi penggunaan atau kinerja ('amal), apabila efisiensi jasa atau manfaatnya bisa diketahui. Seperti layanan distribusi tenaga kerja, layanan penyedia tenaga kerja harus dibatasi oleh efisiensi kerja.⁸³

2. Masa Kontrak (Mudda)

Untuk jasa atau manfaat yang tidak terbatas pada efisiensi atau kinerjanya, maka harus dibatasi pada periode kontrak (*muddah*). Seperti halnya jangka waktu mangkir untuk para pekerja, dalam ketentuan tersebut

⁸³ Tim Laskar Pelanggi, *Metodologi Fiqh Muamalah Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi*, (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 284.

haruslah menyebutkan secara jelas jangka waktu ketidakhadiran pekerja untuk bisa di berhentikan, seperti 3 kali, 4 kali, 5 kali dll.⁸⁴

Selain itu di dalam salah satu syarat sahnya ijarah sudah dijelaskan jika objek akad yaitu harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad ijarah tidak sah, karena dengan demikian manfaat tersebut tidak bisa diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai.

Berdasar pada paparan di atas dapat disimpulkan, bahwa jaminan teknis atau keselamatan kerja bagi tenaga kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja. Sehingga jika terjadi kecelakaan yang mengakibatkan tenaga kerja sakit yang berkepanjangan hingga berbulan-bulan dan pengusaha tidak bisa memutus hubungan kerja (PHK) sepihak

Jadi untuk melindungi hak tenaga kerja terkait Pemutusan Hubungan Kerja maka perusahaan seharusnya menetapkan kebijakan yang jelas dan tidak saling merugikan yang perlu diperbaiki. Selain itu

⁸⁴ Ibid, 285

pemerintah juga harus berperan aktif dalam mensosialisasikan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan analisis yang telah diuraikan, maka berlandaskan dengan rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut.

1. Sistem Outsourcing di Indonesia perspektif Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pekerja outsourcing dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan penunjang, namun aturan itu diubah dalam Undang-undang Ciptakerja yang dimana ketentuan tersebut sangat merugikan pekerja sehingga untuk di peraturan yang baru ini kurang cocok diterapkan di Indonesia, contoh penerapan pada sistem status kontrak, waktu lembur, pesangon dan phk.

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Outsourcing mencakup empat hal yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan teknis, perlindungan sosial atau kesehatan kerja dan perlindungan hukum. Setelah dianalisis ketentuan outsourcing di Indonesia sangat tidak selaras dengan

prinsip muamalah karena dalam ketentuan tersebut lebih dominan merugikan para pekerja dan ini tidak dianjurkan penerapannya dalam islam. Karena islam melarang bermuamalah dengan cara merugikan orang lain.

B. Saran

- 1) **Kepada Pemerintah,** seharusnya pemerintah melakukan evaluasi terhadap peraturan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan khususnya terhadap hak-hak pekerja outsourcing karena masih banyak kekurangan-kekurangan didalamnya mengenai ketenagakerjaan.
- 2) **Kepada Tenaga Kerja,** untuk tenaga kerja yang hendak bekerja pada suatu perusahaan atau instansi tertentu, ketika akan melakukan sebuah kontrak kerja sebaiknya membaca serta memahami secara teliti isi dari perjanjian kerja yang akan disepakati . Agar kelak ketika bekerja di perusahaan tersebut tidak di eksploitasi atau merasa dirugikan oleh pihak perusahaan. Hal ini guna kenyamanan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Harry Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005)
- Redaksi Sinar Grafika, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja)UU No.13 Tahun 1992)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992)
- Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama,2000)
- Setiono, “*Rule Of Law*”, (Surakarta: Desertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004)
- Iftida Yasar, *Apakah Outsourcing Bisa Dihapus*. T.tp.: t.p.,t.t.
- Soerjono Soekanto 1986, *Pengantar Peneliitian Hukum*, cet 3, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Satjipto Raharjo, 1993, *Penyelenggaraan Keadilan Dalam MasyaratYang Sedang Berubah*, Jurnal Masalah Hukum.
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat indonesia*, PT. Bina Ilmu Surabaya : 1987.
- Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008).
- Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: HARVINDO, 2008), hlm.12
- Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing)Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum)*, (Malang: Setara Pres, 2016)
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992
- Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Predana Media Group2012
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur’anulkarim dan Terjemah...t.tp.:t.p.,t.t*
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*. t.tp.:t.p.,t.t
- Siti Nur Fatoni, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Bandung; CV Pustaka Setia, 2014
- Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Soejono Soekanto,Op.Cit.t.tp.:t.p.,t.t
- Ronny Hanitijo Saemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimentri*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. t.tp.:t.p.,t.t
- Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*Jakarta: Alihdaya Publishing, Libertus Jehani, Hak-hak Karyawan Kontrak, Jakarta: Praminta Offset, 2008.
- Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: HARVINDO,2008.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan kontrak*, Jakarta: Praminta OFFset,2008.
- Putu budiarta,*Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum Outsourcing* Malang: Setara Press,2016

- Mas Muanam dan Ronald Saija, *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaant.tp.:.t.p.,t.t*
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja. t.tp.:.t.p.,t.t*
- Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, Cet ke-1 Jakarta: Rajawali Press, 2016, 9.
- H.A Djazuli, *Kaidah-Kaidah Fiqih: Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*, Cet ke-I, Jakarta: Kencana, 2006
- Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : Penerbit Sahifa, 2014.
- Samsul Munir Amin, *Ilmu Akhlak*, Cet ke-I, Jakarta: Amzah, 2016.
- Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, 1984.
- Djamil, 2013, t.tp.:.t.p.,t.t
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group,2012
- Zuhaili, 1996. t.tp.:.t.p.,t.t
- Sohari Sahrani & Ru'fah Abdullah, *Fiqh Muamalah*, Bogor Ghalia Indonesia 2011.
- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad Al-Muthlaq, Muhammad bin Ibrahim, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif,2009.
- Hasbi Ashshiddiqi. , t.tp.:.t.p.,t.t
- Abdullah Al-Mushlih dan Shalah Ash-Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam* Jakarta: Darul Haq, 2004.
- Sohari Sahrani & Ru'fah Abdullah, *Fiqh Muamalah*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2011
- Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad Al-Muthlaq, Muhammad bin Ibrahim, *Ensiklopedia Fiqh Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif 2009
- Abdullah Al-Mushlih dan Shalah Ash-Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*(Jakarta: Darul Haq, 2004.
- Nabhani Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Ahmad Mustofa dkk., *Reorientasi. t.tp.:.t.p.,t.t*
- M. Cholil Nafis, *Kajian dan analisis terhadap bunga bank dalam perspektif MUI. t.tp.:.t.p.,t.t*

- Nabhani Taqyuddin, *Membangun Sistem Ekonomi alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Cet ke-I, Jakarta: Kencana, 2012
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2010.
- Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015
- Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia RI, *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privasi*, Jakarta, 2008.
- Tim Laskar Pelanggi, *Metodologi Fiqh Muamalah Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi*, Kediri:Lirboyo Press,2013.
- Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, 1984.
- Ali Hasan, *Berbagai Macam Tansaksi Dalam Islam)Fiqh Muamalat)*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada,2004.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Gotra Lidya Puspita dan Mochamad Affandi, "*Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusaha-perusahaan Outsourcing Di Perusahaan Airlines)Studi Kasus Di PT Mandala Airlines)*". JIEP, vol 15, No.2, November 2015,
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Volume 3, Nomor 1, Mei 2018
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan
- Evan Hamzah Muchtar, *Muamalah Terlarang: Maysir dan Gharar*", Vol.28 Edisi Okobr 2017
- Miftahul Janah, "*Eksplorasi Pekerja Anak Di Indonesia Dan Rekontruksi Arah Kebijakan Sosial*"Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Volume 9, Nomor 1, Juni 2017
- Kh, Syaiful achyar, "*Pemberi Uang Pesangon Menurut Hukum Islam*".Pemberi Uang Pesangon Menurut Hukum Islam. Vol 03 No.02 Desember 2015.

<https://spn.or.id/2-504-buruh-jawa-timur-sepanjang-2018-terampas-haknya/>,
diakses pada tanggal 08 Oktober 2020 pukul 20.00 Wib

CURICULUM VITAE (CV)



A. Biodata Pribadi

1. Nama : Juwita Sari Dewi
2. Tempat, Tanggal lahir : Pasuruan, 07 Februri 1997
3. Agama : Islam
4. Domisili : jl. Raya Gadang 6/44 RT 03 RW 06
kelurahan Gadang
Kec. Sukun Kota Malang
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Status : Belum Kawin
7. Tinggi, Berat Badan : 152 cm, 48 kg
8. No.Hp : 082234264838
9. Email : juwitasari07@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - SDN Pleret 01 (2005 - 2011)
 - SMPN 02 Malang (2011 - 2014)
 - SMAN 06 Malang (2014 - 2017)
2. Pendidikan Non Formal
 - Bendahara 2 Karang Taruna (2014 - 2015)
 - Wakil Ketua Karang taruna (2016 - 2017)
 - Ketua Karang Taruna (2017 - 2019)

