

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Relevan

Relevansi merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara dua atau lebih dari objek tertentu, dalam hal ini penulis berusaha menganalisis hubungan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis sendiri.

Dari beberapa penulisan yang telah ada sebelumnya, peneliti mendapatkan beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Judul penelitian “Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam” yang dilakukan oleh Didit Aditia Permana pada program studi Muamalah, tahun 2010. Dengan rumusan masalah 1) bagaimana Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal perjanjian kerja khususnya dalam ranah *outsourcing* ditinjau melalui perspektif hukum Islam. Bahwa dalam penelitian ini didapatkan hasil, Pertama, *outsourcing* dalam praktiknya sering kali terdapat ketidakadilan dalam pengupahan. Sudah jelas dalam hukum Islam keadilan dijunjung tinggi dan menjadi landasan setiap penetapan hukum. Kedua, Perjanjian kerja dalam hukum Islam lebih menekankan pada etika perilaku ekonomi, sedangkan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada formalitas teknis. ketiga, Perjanjian kerja dalam hukum Islam tidak hanya mengatur antara pemberi upah dan pekerja/buruh saja, akan tetapi lebih dari itu haruslah sesuai dengan ketentuan syar'i. Bekerja dalam pandangan Islam bisa mengarah

kepada suatu perbuatan baik yang diridhoi Allah SWT. dan mendapatkan pahala (amal shalih), dengan kata lain bekerja dalam Islam bisa menjadi suatu Ibadah. Akan tetapi bisa juga mengarah kepada hal yang bisa menjadi perbuatan dosa (maksiat). Seperti mendapatkan barang riba yang memang hukumnya haram mutlak dalam Islam.¹

2. Judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif di Indonesia Terhadap Perjanjian Kerja Di PT. Pesona Cipta Yogyakarta” yang dilakukan oleh Fithriyyati Choliliyya, tahun 2013. Dengan hasil penelitian bahwa PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) yang dilakukan oleh PT. Pesona Cipta dan pekerjanya adalah fasid menurut hukum Islam karena hanya memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad, tetapi tidak memenuhi syarat keabsahan akad. Sedangkan menurut hukum positif di Indonesia PKWT ini termasuk akad yang sah karena telah memenuhi syarat sah perjanjian yang terdapat dalam KUH Perdata. Dan pelaksanaan PKWT tersebut masih terdapat beberapa pelanggaran serta beberapa asas yang belum terakomodir, baik menurut hukum Islam maupun hukum positif di Indonesia.²
3. Judul penelitian “Pemberian Upah (Studi Komparatif Hukum Islam dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” yang dilakukan oleh Mohammad Wildan Azmi, tahun 2013. Berdasarkan hasil penelitian, pada nilai-nilai asas keadilan, asas kekeluargaan, asas kesamaan hak, dan asas kemaslahatan, dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Upah diberikan sesuai kesepakatan bersama antara pihak pekerja/buruh dan kewajiban pekerja/majikan

¹ <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/3422>

² *Ibid*

merupakan tugas kita bersama baik pemerintah, masyarakat, pekerja/majikan dan lain sebagainya yang ikut andil dalam lingkup ketenagakerjaan. Dengan pertimbangan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam adalah solusi atau cara untuk menjawab permasalahan yang berkembang, sehingga dapat menekan terjadinya polemik yang berkembang dalam masyarakat karena semua itu hanya semata-mata untuk memperoleh kesejahteraan hidup bagi masyarakat.

4. Judul penelitian “Problematika Hukum Dalam Pengaturan Hak Pekerja Kontrak Outsourcing Di Indonesia (Studi Perspektif Hukum Islam)” yang dilakukan oleh Moh. Hasyim Muhsoni, tahun 2010. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa dalam hokum islam peristiwa tentang problematika hokum sudah dikenal semenjak Nabi Muhammad masih hidup, diantaranya kekosongan hukum disebut As-Sukut yang diselesaikan dengan metode ijtihad berdasarkan masalah Al-Mursalah dan pertentangan hukum yang dikenal sebagai Ta’rud Al-dillah dengan penyelesaiannya lewat jalan metode Tarjih, yakni menguatkan salah satu pasal (dalil) yang saling bertentangan dengan melihat dari sisi muatan hukumnya. Penyelesaian problematika hukum dalam pengaturan hak-hak pekerja kontrak outsourcing di Indonesia dalam perspektif hukum islam berlandaskan kaidah-kaidah hukum yang sesuai dengan prinsip hukum islam yaitu selaras dengan Maqasid Asy-Syariah yang fungsinya sebagai masalah Al-ummah atau rahmatan lil ‘alamin dan cenderung menghilangkan kesulitan sehingga kemudahan begitu dirasakan dalam hukum islam. Selain itu prinsip keadilan sebagai asas utama hukum islam dijadikan ukuran dalam metode tarjih dari sisi muatan hukumnya keadilan

dalam persamaan memperoleh hak tanpa memandang status bahkan Islam melihat keadilan harus ditegakkan bagi kaum yang dilemahkan. Sehingga kesimpulan terakhir bahwa kekosongan hukum tentang hak jaminan kerja dan pertentangan hukum tentang hak mendapatkan uang pesangon dapat diterapkan dalam pengaturan hak-hak pekerja kontrak outsourcing di Indonesia mengingat kesesuaiannya dengan kaidah-kaidah fiqh maupun kaidah ushul di dalam istinbath hukum islam.

Dari keempat penelitian diatas, pada penelitian yang akan dilakukan penulis terfokus pada kontrak yang diberlakukan oleh PT. Antam terhadap tenaga kerja *outsourcing*. Sebab, kontrak yang diberlakukan oleh PT. Antam terhadap tenaga kerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian atau jaminan pekerjaan tetap/pegawai tetap di PT. Antam dan tenaga kerja outsourcing dapat diberhentikan/di pecat dari pekerjaannya sebelum masa kontrak bekerjanya habis, dan hal tersebut dilakukan secara sepihak oleh PT. Antam. Kemudian penelitian ini dilakukan di lokasi yang berbeda. Hal tersebut memungkinkan peneliti menemukan masalah baru dalam kontrak yang diberlakukan oleh PT. Antam Pomalaa terhadap tenaga kerja *outsourcing*. Sehingga hasil dari penelitian ini akan berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya namun tetap relevan.

B. Kajian Teori

1. Pengertian perjanjian dan kontrak kerja

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang pihak atau lebih mengingatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.³

³Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h. 225

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.⁴

Menurut Wiwoho Soedjono SH, perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁵

Perjanjian kerja yang tercantum dalam KUHP pasal 1601 huruf a adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengingatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan Tahun 2003 pasal 1 Angka 14 adalah perjanjian antara pekerja buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kontrak adalah :

1. Perjanjian (Secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa menyewa, dsb.
2. Persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan
3. Mengikat dengan perjanjian (tentang mempekerjakan orang, dsb)
4. Menyewa

⁴Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 46

⁵Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta : 2008), h. 9

⁶Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja*". *Peraturan 2012 Tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2012), h. 76

Menurut Salim HS, perjanjian atau kontrak adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam buku III bab kedua KUH Perdata Indonesia sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁷

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.⁸

Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang menurut syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

2. Bentuk-bentuk Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah dan perintah.⁹ Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja

⁷ Salim, HS ; *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 3

⁸ Salim, HS ; *Op.Cit*, h. 4

⁹ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Pedoman Terbaru Outsourcing dan Kontrak Kerja Peraturan 2012 tentang Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, h. 76

pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah dengan adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Namun tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal, apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis maka akan merugikan pekerja.

2. Perjanjian kerja tertulis

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak.

Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).¹⁰

Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 52 angka 1 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

¹⁰ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila Di PHK*, (Jakarta : Visimedia, 2006). h. 3

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja sistem kontrak (outsourcing)

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹¹

Menurut Payaman Simanjuntak pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang lebih pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.¹²

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pada pasal 56 sampai pasal 59 dan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004. Mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam pasal 1 ayat (1) adalah :
“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan

¹¹ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, h. 48

¹² Himpunan Perundang-undangan Ketenaga Kerjaaaan, Jakarta, 2009.

tertentu”. Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki batas maksimal jangka waktunya tiga tahun dan tidak boleh diperpanjang. Apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal tiga tahun maka secara otomatis pekerja tersebut menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

1. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis pasal 57 angka 1 menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.¹³ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila dikemudian hari terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia”.

Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam pasal 57 angka 1 oleh karena itu dinyatakan batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut sebagaimana yang tercantum dalam pasal 57 angka 2 yang berbunyi : “Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana

¹³ Tim Redaksi Pustaka Yustisia, *Op.Cit*, h. 98

dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

b. Tidak ada masa percobaan (*Probation*)

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan malarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat/diadakan masa percobaan, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada. Dengan demikian, apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

2. Sifat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.¹⁴ Jenis pekerjaan yang berlaku dalam perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 59 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau

¹⁴ *Ibid*, h. 99

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

Namun dalam kenyataannya, masih banyak penyimpangan yang terjadi pekerja kontrak diharuskan melakukan pekerjaan yang sifatnya permanen.

3. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 54 perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memuat, yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, Jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g. Mulai dari jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

4. Perpanjangan atau Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya diatas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan atas jangka

waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, dibuat maksimum adalah tiga tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka pekerjaan tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbarui (Pasal 59 Angka 1 Huruf (B) undang-undang ketenaga kerjaan)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 Angka 4 Undang-undang ketenaga kerjaan).

Pada perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker No.KEP.100/MEN/VI/2004).

Sedangkan pembaharuan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu itu dilakukan setelah melalui “masa jeda” dengan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan ini hanya boleh dilakukan satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Berakhir demi hukum

Perjanjian ini berakhir karena berakhirnya waktu yang ditentukan, pekerjaan yang disepakati telah selesai (Pasal 61 Angka 1 dan huruf B), atau meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 61 Angka 1 huruf A), perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan

penjualan, pewarisan atau ghibah (Pasal 6 Angka 2) dan juga si pengusaha mengalami *failed*

b. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Alasan-alasan pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada saat diadakannya kesepakatan kerja
2. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja
3. Mencuri, menggelapkan, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya
4. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja
5. Melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja
6. Dengan sengaja atau karena kecerobohnya merusak atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya;
7. Dengan sengaja walaupun sudah mendapatkan peringatan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya
8. Membongkar rahasia perusahaan

c. Hubungan Kerja Putus Oleh Pekerja

Alasan-alasan pekerja memutuskan hubungan kerja, yaitu :

1. Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha

2. Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha
 3. Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya
 4. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja
 5. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan
 6. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya
 7. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja, hal mana tidak diketahui oleh pekerja suatu perjanjian kerja diadakan
 8. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada dalam perjanjian hubungan kerja
 9. Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja
- d. Keadaan Memaksa
- Pekerja/buruh maupun pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industry yang
- e. Pemberian Ganti Rugi

Hal ini diatur dalam pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 Angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 Angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

6. Kelebihan dan kekurangan perjanjian kerja system kontrak (*Outsourcing*) yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu

Kelebihan perjanjian kerja system kontrak (*outsourcing*)

- a. Efektifitas dan afisiensi biaya perusahaan
- b. Bagi pengusaha bisa mendapatkan tenaga kerja dengan cepat dan mudah
- c. Dengan perjanjian kerja sistem kontrak dapat dilakukan kualifikasi karyawan, sehingga pengusaha mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas

7. Kekurangan perjanjian kerja sistem kontrak (*outsourcing*)

- a. Ketidakpastian status ketenaga kerjaan dan masa kerja yang tidak jelas karena perjanjian system kontrak, sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi pekerja
- b. Tidak ada jenjang karir karena system kerja kontrak (*outsourcing*) mengakibatkan karyawan sudah susah memegang jabatan tinggi
- c. Tidak adanya pemberian tunjangan dan jaminan hari tua
- d. Upah yang diberikan terhadap karyawan kontrak tidak sama dengan pegawai tetap

C. Teori *Maqasyid Syariah*

Secara bahasa, *maqasyid syariah* terdiri dari dua kata yakni *maqasyid* dan *syariah*. *Maqasyid* adalah bentuk jamak dari *maqasyid* yang berarti kesengajaan atau tujuan, syariah berarti jalan menuju sumber air, atau bisa dikatakan sebagai jalan kerah sumber pokok kehidupan.¹⁵

Maqasyid adalah bahasa Arab, bentuk jamak dari *maqasyid*. Secara berdasar untuk mengetahui tujuan dari perumusannya, dalam hal ini Allah dan Rasulnya sebagai Syari' (pembuat syariat). Definisi *maqasyid syariah* adalah makna dan tujuan yang dikehendaki syara' dalam mensyariatkan suatu hukum bagi kemaslahatan umat manusia. *Maqasyid* disebut juga *asrar* (rahasia)¹⁶

Para ulama sepakat mengenai kemaslahatan yang dikandung dalam hukum syara' selaras dengan Al'qur'an Surah An-Nisa Ayat 165 :

¹⁵ Totok, *Kamus Ushul Fiqh*, (Jakarta : Dana Bakti Wakaf, 2005), h. 97

¹⁶ Abdul Azis Dahlan Et.AL, *Ensiklopedi Islam Jilid 4 Cetakan ke satu*, (Jakarta : Ikhtiar Baru Van Hoeve, 2006), h. 1108

رُسُلًا مُّبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ لِئَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ عَلَى اللَّهِ حُجَّةٌ بَعْدَ

الرُّسُلِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَزِيزًا حَكِيمًا¹⁷

Terjemahnya :

(mereka kami utus) selaku rasul-rasul pembawa berita gembira dan pemberi peringatan agar supaya tidak ada alasan bagi manusia membantah Allah sesudah diutusnya rasul-rasul itu. dan adalah Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Secara Terminologi, beberapa pengertian tentang *maqasyid syariah* yang dikemukakan oleh beberapa ulama terdahulu antara lain :

Menurut Al-Imam Al-Ghazali, *maqasyid syariah* yaitu penjagaan terhadap maksud dan tujuan syariah (*dien, nafs, 'aql, nasl dan maal*) sebagai upaya mendasar untuk bertahan hidup, menahan faktor-faktor kerusakan dan mendorong terjadinya kesejahteraan.¹⁸

Menurut Al-Imam Al-Syathibi *Maqasyid Syariah* merupakan tujuan syariah yang lebih memperhatikan kepentingan umum.¹⁹ *Al-Maqasyid* terbagi menjadi dua yang pertama, berkaitan dengan maksud Tuhan selaku pembuat syariah, dan kedua, berkaitan dengan maksud *Mukallaf*.²⁰ Kembali kepada maksud syari' (Allah) adalah kemaslahatan untuk hambanya di dalam dua tempat, yaitu dunia dan akhirat. Dan kembali kepada mukallaf (manusia) adalah ketika hambanya dianjurkan untuk hidup dalam kemaslahatan di dunia dan akhirat. Yaitu, dengan menghindari kerusakan-kerusakan yang ada di

¹⁷ Depatemen Agama RI, *Op.Cit*, h. 104

¹⁸ Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqasyid Al-Syariah*, (Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri, 2014), h. 41

¹⁹ Sahal Mahfudh, *Nuansa Fiqih Sosial*, (Yogyakarta : LKIS, 1994), h. 22

²⁰ Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Op.Cit.*, h. 42

dalam dunia. Maka dari itu harus ada penjelasan antara kemaslahatan (*maslahah*) dan kerusakan (*mafsadah*).

Menurut Abdul Wahhab Kallaf maqasyid Syariah merupakan tujuan umum ketika Allah menetapkan hukum-hukumnya adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dengan terpenuhinya kebutuhan yang *daruriyah*, *hajiyah* dan *tahsimiyah*²¹

Menurut Ahmad Al-Reysuni maqasyid Syariah merupakan tujuan-tujuan yang telaj ditetapkan oleh syariah untuk dicapai demi kemaslahatan manusia.²²

Menurut Muhammad Abu Zahrah *maqashid syariah* adalah tujuan hidup yang harus diwujudkan. Adapun kemaslahatan yang hakiki menurut Abu Zahrah dikembalikan kepada lima hal, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta benda.²³ Pemeliharaan terhadap lima hal ini merupakan tujuan (*maqashid*) yang harus diwujudkan, baik oleh undang-undang agama maupun undang-undang dunia.

Menurut ‘Alal Al Fasi maqashid syariah merupakan tujuan pokok syariah dan rahasia dari setiap hukum yang ditetapkan oleh Tuhan.²⁴

1. Kerangka Maqashid Syariah

Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan dan menjauhi kerusakan di dunia dan akhirat, para ahli ushul fiqih meneliti dan menetapkan ada lima unsur pokok yang harus diperhatikan²⁵. Kelima unsur pokok tersebut

²¹ *Ibid*, h. 43

²² *Ibid*, h. 43

²³ Muhammad Abu Zahrah, *Tarikh Mad Zahib Al-Fiqhiyyah*, (Kairo : Mathba’akh Al-Madani, T.Th), h. 93-96

²⁴ Iz Al-Din, *Al-Maqashid Al-Ammah*, h. 44

²⁵ Fathurrahman, Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 123-125

adalah (*hifzh ad dien, hifzh an-nafs, hifzh al'aql, hifzh an-nasl dan hifzh al-maal*) yang bersumber dari Al-qur'an dan merupakan tujuan syariah (*maqashid syari'ah*). Kelima unsur pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus selalu dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai *maslahah*.

Konsep *maqashid syariah* teori Al-Imam Al-Syathibi

Menurut Al-Syathibi kemaslahatan yang menjadi inti dari *maqashid syariah* dapat dilihat dari dua sudut pandang, yakni

1. *Maqashid Al-Syar'I* (Tujuan Tuhan)
2. *Maqashid Al-Mukallaf* (Tujuan Hambanya).²⁶

Dan untuk memperjelas konsep tersebut, maka syathibi membaginya menjadi empat bagian.

1. Tujuan awal syariah adalah untuk kemaslahatan manusia, dunia dan akhirat
2. Syariah sebagai sesuatu yang harus dipahami
3. Syariah sebagai hukum *taklif* (pembebanan) yang harus dikerjakan.
4. Tujuan syariah yaitu membawa manusia dibawah naungan hukum

Aspek pertama berkaitan dengan hakikat *maqashid syariah*, aspek yang kedua berkaitan dengan suatu dimensi pemahaman bahwa syariah bisa dipahami atas *maslahat* yang ada didalamnya. Aspek ketiga berkaitan dengan ketentuan-ketentuan *taklif*, yaitu dalam rangka untuk mewujudkan *kemaslahatan*. Adapun aspek keempat berkaitan dengan kepatuhan manusia sebagai *mukallaf* terhadap hukum-hukum Allah, yaitu mewujudkan kemaslahatan. Adapun aspek keempat berkaitan dengan kepatuhan manusia sebagai *mukallaf*

²⁶ Abdul Kadir dan Ika Yunia, *Op.Cit.*, h. 88

terhadap hukum-hukum Allah, yaitu untuk membebaskan manusia dari kekangan hawa nafsu.

Menurut Al-Syathibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur, yaitu agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.²⁷ Tujuan utama syariat islam terletak pada perlindungan terhadap lima unsur tersebut, yaitu perlindungan terhadap agama (hifzh ad dien) perlindungan terhadap jiwa (hifzh an-nafs), perlindungan terhadap akal (hifzh al-‘aql) perlindungan terhadap keturunan (hifzh an-nasl) dan perlindungan terhadap harta (hifzh al-maal). Kelima pokok tersebut merupakan suatu hal yang harus dijaga dalam kehidupan ini untuk mencapai kemaslahatan.

a. Perlindungan Terhadap Agama (hifzh ad dien)

Pemeliharaan agama merupakan tujuan utama hukum islam. Sebabnya adalah karena agama merupakan pedoman hidup manusia, dan di dalam agama islam selain komponen-komponen akidah yang merupakan sikap hidup seorang muslim, terdapat juga syariat yang merupakan sikap hidup seorang muslim, baik dalam berhubungan dengan Tuhannya maupun dalam berhubungan dengan manusia lain. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat melaksanakan kewajiban keagamaan, serta menjalan ketentuan keagamaan atau petunjuk agama guna menjunjung tinggi martabat manusia sekaligus melengkapi pelaksanaan kewajiban terhadap Allah SWT. Perlindungan terhadap agama dimaksudkan agar eksistensi

²⁷ *Ibid*, h. 89

agama tetap terjaga dan segala tindakan manusia tidak keluar dari koridor syariah. Karena itu Allah mengharamkan murtad sebagaimana firman-Nya dalam Q.S Al-Baqarah/2: 217

... وَمَنْ يَرْتَدِدْ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ ۖ فَيَمُتْ وَهُوَ كَافِرٌ فَأُولَٰئِكَ حَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۖ وَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ ۖ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Terjemahnya:

Barangsiapa yang murtad diantara kamu dari agamanya, lalu dia mati dalam kekafiran, maka mereka itulah yang sia-sia amalannya di dunia dan di akhirat, dan mereka itulah penghuni neraka, mereka kekal didalamnya.²⁸

Makna ayat secara lahiriah menunjukkan bahwa perbuatan murtad tidak melenyapkan amal soleh seseorang, kecuali apabila ia mati dalam keadaan murtad. Pendapat ini dipakai oleh Imam Syafi'i.²⁹

b. Perlindungan terhadap jiwa (hifzh an-nafs)

Pemeliharaan terhadap jiwa seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah diperlukan. Apabila pemenuhan terhadap kebutuhan pokok terabaikan maka akan membahayakan kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa. Segala usaha yang mengarah pada pemeliharaan jiwa adalah perbuatan baik, begitu pula Allah melarang menjatuhkan diri kepada kebinasaan. Sebagaimana firman-Nya dalam Q.S Al-Baqarah 2: 195

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 53.

²⁹ Ahmad Mushthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, h. 238.

...وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٦٥﴾

Terjemahnya:

Dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.³⁰

c. Perlindungan terhadap akal (hifzh al-‘aql)

Pemeliharaan terhadap akal/pikiran sangatlah diperlukan guna pengembangan ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik (*masalahah*).

Dan tidak dianjurkan untuk menuntut ilmu yang bertentangan dengan aturan syariah. Karena hal tersebut akan merusak pemikiran seseorang dan akan berakibat fatal terhadap akal dan kejiwaan seseorang.

Sebagaimana diterangkan dalam Q.S. Al-Isra/17: 70

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Terjemahnya:

Dan Sesungguhnya Telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan.³¹

d. Perlindungan terhadap keturunan (hifzh an-nasl)

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menganjurkan segala hal-hal yang baik yang sesuai dengan aturan syariah dalam setiap perbuatan. Menghindarkan dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan keturunan dan melanggar aturan agama. Serta melindungi keturunan dari segala ancaman terhadap

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 30.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 289

eksistensi keturunan. Sebagaimana Firman Allah Q.S Al-Baqarah/2 :
222-223

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ قُلْ هُوَ أَذَىٰ فَأَعْتَزِلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ

وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهَرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ

اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ ﴿٢٢٢﴾ نَسَأُكُمْ حَرْثٌ

لَكُمْ فَاتُوا حَرْثَكُمْ أَنَّىٰ شِئْتُمْ وَقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا

أَنَّكُمْ مُلْقَوَةٌ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ ﴿٢٢٣﴾

Terjemahnya:

222. Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. apabila mereka Telah suci, Maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri. 223. Isteri-isterimu adalah (seperti) tanah tempat kamu bercocok tanam, Maka datangilah tanah tempat bercocok-tanammu itu bagaimana saja kamu kehendaki. dan kerjakanlah (amal yang baik) untuk dirimu, dan bertakwalah kepada Allah dan Ketahuilah bahwa kamu kelak akan menemui-Nya. dan berilah kabar gembira orang-orang yang beriman.³²

e. Perlindungan terhadap harta (hifzh al-maal)

Pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan itu dilanggar, maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan

³² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 35

menghindarkan dari perbuatan pencurian serta penipuan harta. Dan juga dianjurkan untuk menggunakan harta agar tetap berada di jalan Allah SWT. Sebagaimana diterangkan dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 188

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا

فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Terjemahnya:

Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu Mengetahui.³³

D. Konsep Outsourcing Dalam perspektif Hukum Islam³⁴

Istilah *outsourcing* bukanlah hal yang asing lagi dalam wacana ketenagakerjaan di Indonesia. Istilah ini menjadi populer di awal tahun 2003 ketika pemerintah mengeluarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terutama mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Walaupun secara lugas istilah *outsourcing* tidak ditemukan di dalam undang-undang tersebut, tetapi pemahaman masyarakat terhadapnya semakin jelas. *Outsourcing* dianggap sebagai pokok masalah perburuhan di negara ini yang melahirkan berbagai ketidakadilan, kesewenag-wenangan dan diskriminasi. Hal ini dibuktikan dengan ramainya perlawanan kaum buruh

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 29

³⁴ <http://www.muslimmedianews.com/2013/11/hukum-dan-konsep-outsourcing-dalam.html>

yang menuntut adanya uji materi terhadap pasal 64, pasal 65 dan pasal 66 dari UU no 13 tahun 2003.

Di sisi lain usaha pemerintah mencari formulasi yang lebih baik dalam tatanan relasi keindustrian ini terus berlanjut. Hingga muncul Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 tahun 2012 yang mengatur tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Kembali dalam peraturan ini tidak ditemukan kata *outsourcing*. Nampaknya istilah *outsourcing* menjadi sebuah pemahaman bersama di tengah masyarakat Indonesia.

Oleh karena itu, perlu keseragaman terlebih dahulu dalam memahami *outsourcing* demi menemukan kesesuaian antara fiqih dan realita di lapangan. Jika gambaran tentang *outsourcing* dipahami dalam hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa/mengontrak seorang buruh lalu menyewakan/mengontrakkan kembali buruh itu kepada perusahaan lain. Atau dengan kata lain, manfaat tenaga kerja yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain dengan akad *ijârah*. Hal ini sama dengan konsep *ijarah* dalam fiqih dan hukumnya boleh atau sah.

Ijârah pada hakikatnya termasuk akad jual-beli. Perbedaannya dengan jual-beli biasa ialah bahwa obyek akad (yang dibeli) dalam akad *ijârah* tidak berupa barang melainkan berupa manfaat, baik manfaat barang maupun manfaat orang (manfaat yang lahir dari pekerjaan orang/jasa). *`Iwâdl*/imbalan atas manfaat itu disebut *ujrah*, yang menjual disebut *mu'jir/ajîr*, dan yang membeli disebut *musta'jir*

Dengan mencermati unsur-unsur *ijârah* tersebut, kita dapat memastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan (**وعمالهم**) merupakan bagian dari-pada *ijârah*. Majikan

sebagai *musta'jir* dan karyawan/buruh sebagai *ajîr*. Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, dan tidak ada unsur pemerasan (*adamul istighlal*). Dalam hal tersebut, tidak ada perbedaan antara buruh tetap dan buruh tidak tetap, yakni sama-sama sah dan boleh dilakukan sepanjang memenuhi syarat-syarat di atas. Demikianlah beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi dalam berbagai macam hubungan muamalah.

Dengan demikian dibolehkan seorang *musta'jir* (penyewa) menyewakan kembali barang sewaanannya kepada orang lain, baik dengan *ujrah* (upah) yang sama, lebih besar, maupun lebih kecil daripada *ujrah* pertama. Juga sama dengan bolehnya *ajîr* yang menerima kontrak untuk melakukan suatu pekerjaan, mengalihkan pekerjaan itu kepada *ajîr* lain dengan upah yang sama, lebih besar, atau lebih kecil daripada upah pertama.

Jadi, pada dasarnya tidak ada yang dikhawatirkan dari *outsourcing*. Namun jika dalam kenyataan, sistem buruh *outsourcing* sarat dengan pemerasan seperti keharusan buruh yang mengundurkan diri menebus *ijâzah* yang dititipkan sebagai jaminan dengan harga sangat tinggi, di samping pemotongan upah pada bulan pertama sampai 50%, maka Fikih Islam dengan tegas mengatakan bahwa *outsourcing* tersebut tidak sah dan tidak boleh dilakukan.

E. Asas Berakad Dalam Islam

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, *asas* berasal dari bahasa Arab “*asasun*” yang berarti dasar, basis, pondasi, bangunan, asal pangkal, dan

prinsip.³⁵ Dalam kata lain yaitu dasar atau kebenaran yang menjadi pokok dasar berpikir, bertindak dan sebagainya.

Asas-asas berakad dalam islam terdiri dari beberapa asas. Namun ada asas yang paling utama yang mendasari setiap perbuatan manusia, termasuk perbuatan muamalat, yaitu asas *ilahiyyah* atau asas *tauhid*. Asas ilahiyyah (Ketuhanan) bertitik tolak dari Allah dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari syariat Allah serta tujuan akhir untuk Allah. Asas-asas tersebut antara lain :

1. Asas ilahiyyah merupakan kegiatan muamalah yang tidak pernah lepas dari nilai-nilai ketauhidan. Dengan demikian, manusia memiliki tanggung jawab akan hal tersebut. Tanggung jawab kepada masyarakat, tanggung jawab kepada pihak kedua, tanggung jawab pada diri sendiri dan tanggung jawab kepada Allah SWT.³⁶
2. Asas kebebasan (*al-Huriyyah*) merupakan prinsip dasar dalam hukum perjanjian/akad islam. Dalam artian para pihak bebas membuat suatau akad. Bebas dalam menentukan obyek dan bebas menentukan dengan siapa dia akan membuat perjanjian serta menentukan bagaimana cara penyelesaian sengketa jika terjadi dikemudian hari.³⁷
3. Asas persamaan dan kesetaraan (*al-musawah*) yaitu suatu perbuatan muamalah yang merupakan salah satu jalan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Seringkali terjadi bahwa seseorang memiliki kelebihan dari yang lainnya.³⁸

³⁵ W.J.S. poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, h. 58

³⁶ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah* (Jakarta:Kencana, 2012), h. 91

³⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), h. 32

³⁸ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, h. 93

4. Asas keadilan (*al-Adalah*), Islam mendefinisikan adil sebagai “tidak mendzalimi dan tidak didzalimi.” Implikasi ekonomi dari nilai ini yaitu bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau merusak alam. Tanpa keadilan manusia akan terkotak-kotak dalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan mendzalimi golongan lainnya. Sehingga terjadi eksploitasi manusia atas manusia. Masing-masing berusaha mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada usaha yang dikeluarkan karena kerakusannya.³⁹
5. Asas kerelaan (*al-Ridha*) merupakan segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar kerelaan antara masing-masing pihak, harus didasarkan pada kesepakatan bebas dari para pihak dan tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan dan penipuan. Sebagaimana dalam QS. An-Nisa (4) ayat 29, berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ...

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu....⁴⁰ (QS. An-Nisa': 29)

6. Asas kejujuran dan kebenaran (*ash-Shidiq*), bahwa dalam Islam setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan, karena dengan adanya penipuan sangat berpengaruh dalam keabsahan akad. Perjanjian

³⁹ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, h. 94

⁴⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 83

yang didalamnya mengandung unsur penipuan memberikan hak kepada pihak lain untuk menghentikan proses pelaksanaan perjanjian.

7. Asas tertulis (*al-Kitabah*), bahwa setiap perjanjian hendaknya dibuat secara tertulis. Karena dengan ditulis lebih berkaitan demi kepentingan pembuktian jika dikemudian hari terjadi sengketa. Dalam surah Al-Baqarah ayat 282-283 mengisyaratkan agar akad dilakukan benar-benar berada dalam kebaikan bagi semua pihak.⁴¹ Dalam al Qur'an disebutkan dalam QS Al-Baqarah ayat 282, berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُبْ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا
عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ . . .

Terjemahnya:

“Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berutang itu mengimlakan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah..”⁴² (QS. Al-Baqarah: 282)

Dengan demikian adanya asas-asas atau prinsip dalam berakad yang menjadikan dasar untuk setiap akad yang akan dilakukan oleh manusia senantiasa mendapat keridhaan dari Allah SWT. Karena pada dasarnya segala sesuatu yang kita lakukan di dunia bertujuan dan akan kembali padaNya pula.

⁴¹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, h. 34

⁴² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 48