

# KAJIAN PERBANDINGAN PERJANJIAN KERJA ANTARA UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN HUKUM ISLAM

Oleh:

Syariffuddin, SH.,MH<sup>1</sup>

Dosen

Email: syariffuddin518@gmail.com

## Abstrak

*Perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 terdiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sistem Perjanjian Kerja PKWT sering dijalankan dengan konsep Outsourcing. Outsourcing menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (Pasal 64). Outsourcing ini merupakan suatu sistem perjanjian kerja yang seolah-olah hanya mengeksploitasi pekerja/buruh saja, sehingga hampir setiap tahun ribuan pekerja/buruh turun kejalan untuk menuntut segera dihapuskan konsep outsourcing tersebut. Konsep outsourcing menurut Islam dinamakan ijarah, yang lebih mengedapankan prinsip keadilan. Maksudnya adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja/buruh yang diperkerjakan. Tidak boleh seorang pekerja/buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara dia tidak mendapat upah atau gaji yang layak.*

**Kata kunci:** *Kajian, Perbandingan, Perjanjian Kerja, UU No. 13 Tahun 2003, Hukum Islam.*

## A. Pendahuluan

Sebagaimana makhluk yang bermasyarakat manusia akan selalu berinteraksi dalam lingkungan dimana ia hidup. Saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhannya, tolong menolong, kerjasama dan lain sebagainya merupakan bagian dari berbagai implikasi adanya interaksi antar manusia.<sup>2</sup>

Konsekuensi logis dari suatu kerjasama adalah adanya perjanjian. Di Indonesia sendiri, Negara mengadakan peraturan-peraturan mengenai buruh dan majikan, baik yang harus dituruti oleh kedua belah pihak, maupun yang hanya akan berlaku, bila kedua belah pihak tidak mengaturnya sendiri dalam perjanjian kerja.<sup>3</sup>

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai perjanjian kerja pemerintah bersama legislatif dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, keinginan pemerintah untuk membuat aturan baru dalam bidang ketenagakerjaan mengundang banyak

---

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Indragiri, Riau.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 11

<sup>3</sup> <http://www.hubungan-kerja.html>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015, Pukul. 19.47

permasalahan dan kontroversi. Kalangan buruh yang diwakili oleh Serikat Pekerja menolak pengesahan dan keberadaan undang-undang tersebut, karena dinilai justru merugikan kepentingan pekerja.<sup>4</sup> Hal mendasar yang banyak dipermasalahkan serta menuai kontroversi pada pelaksanaannya adalah mengenai perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dalam perkembangannya sistem ini sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan produksinya.<sup>5</sup>

Dalam pelaksanaannya, tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku di perusahaan dimana mereka ditempatkan. Sehingga perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak bertanggung jawab terhadap kondisi buruh yang bekerja di perusahaannya.<sup>6</sup> Hak yang diterima para pekerja *outsourcing* di perusahaan tempat mereka tidak setara seperti yang diterima para pekerja tetap di perusahaan tersebut. Padahal dalam bekerja mereka dituntut untuk melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Para pekerja *outsourcing* selalu kalah ketika menghadapi perselisihan dengan perusahaan pengguna jasa. Sehingga kebijakan dalam memahami hak pekerja *outsourcing* tampaknya belum terpenuhi.<sup>7</sup>

Di dalam Islam sesungguhnya menekankan kepentingan kemuliaan kerja, tidak hanya untuk melindungi kepentingan buruh, memaksimalkan produksi, tetapi juga untuk menekankan kepentingan perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

“Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji”.<sup>8</sup>

Ayat ini menyerukan kepada setiap mukmin agar menunaikan apa yang telah ia janjikan dan diakadkan baik perkataan maupun perbuatan, dalam ayat lain Allah SWT berfirman:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar). Kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu”.<sup>9</sup>

Ayat di atas juga merupakan dasar perjanjian dalam suatu perniagaan. Perniagaan dapat pula diartikan perdagangan yang mempunyai arti sangat luas,

---

<sup>4</sup> <http://www.interaktif.com>, “buruh Kontrak Untungkan Pengusaha” diakses pada hari Jumat 28 Agustus 2015, pukul. 20.56 Wib.

<sup>5</sup> Sehat Damanik, *outsourcing dan perjanjian kerja*, DSS Publishings, Jakarta, 2006, hlm. 2.

<sup>6</sup> <http://www.kpsmedan.com>, Gindo N, “Praktek Outsourcing Semakin Menggila”, dari diakses pada 28 Agustus 2015 pukul 20.59 Wib

<sup>7</sup> <http://www.zanikhan.multiply.com>, Zanikhan, “Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Kerja”, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015 pukul. 21.05Wib

<sup>8</sup> Al-Qur’an Surat Al-Ma’idah (5) ayat (1)

<sup>9</sup> Al-Qur’an Surat An-Nisa’ (5) ayat (29)

yaitu semua transaksi yang menimbulkan peredaran uang, dan pokok perniagaan itu adalah adanya saling rela antara kedua belah pihak.<sup>10</sup>

Dari sinilah dapat dilihat bahwa Islam mencoba membuat kompromi antara buruh dan majikan dengan nilai moral kepada seluruh persoalan tak terkecuali dalam hal ini adalah masalah ketenagakerjaan. Hukum Islam memiliki kekayaan material yang besar. Barangkali dalam kontroversi dan tarik menarik antara dua kepentingan yang berbeda dalam dunia usaha khususnya industri atau perusahaan dengan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dapat dijembatani.

Perjanjian kerja dalam hukum Islam digolongkan kepada sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijayah a'yan*, yakni perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Prinsip utama perjanjian kerja dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud disini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh seorang pekerja atau buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara dia tidak mendapat upah atau gajinya. Pada zaman sekarang ini, perjanjian umumnya dibuat secara tertulis, agar antara pekerja dan majikan sama-sama mendapatkan kepastian hukum.<sup>11</sup>

Di dalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya *Akad* suatu perjanjian harus didasarkan atas keinginan dan kesepakatan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dan majikan. Jika *Akad* tersebut tidak didasarkan atas kerelaan atau keridhaan dan merupakan kehendak salah satu pihak, artinya didalam *Akad* tersebut terdapat unsur paksaan, maka *Akad* tersebut menjadi tidak sah. Mengenai isi perjanjian/kontrak dalam Islam dijelaskan bahwa segala isi kontrak yang bertentangan dengan hukum dan perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka dengan sendirinya kewajiban bagi masing-masing untuk memenuhi dan menepati kontrak tersebut, atau dengan perkataan lain apabila isi perjanjian tersebut merupakan perbuatan yang melawan hukum syari'ah, maka dengan sendirinya perjanjian tersebut akan batal demi hukum.<sup>12</sup>

Sebagai Negara yang mayoritas beragama Islam, sudah sepantasnyalah kaum muslimin Indonesia mengetahui bagaimana ajaran-ajaran Islam terkhusus di dalam bidang Muamalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Oleh Karena itu, hal ini menjadi perhatian khusus bagi penulis yaitu perbandingan perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana persamaan Perjanjian Kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam?
2. Bagaimana perbedaan Perjanjian Kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam?

---

<sup>10</sup> Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Pustaka Panjimas, Jakarta, 1984, hlm. 25

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 25

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 26

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Penelitian hukum normatif adalah proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.<sup>13</sup> Data yang dikumpulkan dalam penulisan ini adalah berupa data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, yaitu dalam penulisan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Data dalam penelitian ini dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis dengan cara menggambarkan/mendeskripsikan antara data dengan peraturan perundang-undangan atau pendapat ahli hukum. Kemudian diambil kesimpulannya secara deduktif yakni dari umum ke khusus.

### D. Pembahasan

#### a. Persamaan Perjanjian Kerja Antara Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam

Persamaan antara perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Ketentuan *Outsourcing/Ijarah*

*Ijarah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Dan waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan, atau tahunan. Selain itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai pada Undang-Undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau menyediakan jasa pekerja atau buruh. Di mana pada Pasal 64 disebutkan perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerja atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.<sup>14</sup>

*Outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan diperbolehkan, asalkan memenuhi peraturan perundang-undangan yang sudah ada. Dengan mencermati unsur-unsur *ijarah* dapat dipastikan bahwa akad kerja sama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian daripada *ijarah*. Majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan atau buruh sebagai *ajir*. Akad kerja sama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang berlaku. Syarat-syarat tersebut meliputi: *Pertama*, Adanya keridhaan dari pihak-pihak yang berakad. Syarat ini didasarkan pada firman Allah SWT, yakni QS. An-Nisa' ayat 29:<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Mukti Fajar Nd & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, Hlm. 34.

<sup>14</sup> Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>15</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qurr'an dan Terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Quran, Jakarta, 1971, hlm. 122

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. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

*Kedua*, Adanya kejelasan mengenai jenis pekerjaan, upah, waktu, kerja. Penjelasan mengenai jenis pekerjaan sangatlah penting dan diperlukan ketika mempekerjakan pekerja atau buruh sehingga tidak akan terjadi kesalahan atau pertentangan. Tentang waktu kerja, dalam hal ini sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam berakad.

#### 1. Bentuk kerja

Tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang *ajir*. Jenis pekerjaan harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak).

#### 2. Waktu kerja

Dalam praktek *outsourcing* masalah waktu sangat diperhatikan juga, sebagaimana diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Kep. 100/MEN/VI/2004, Pasal 3 ayat 2 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa jangka waktu dalam perjanjian waktu tertentu paling lama tiga tahun. Sebagaimana transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau bekerja bagi *ajir*.

Dalam Islam apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya tetapi tidak terpenuhi maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah satu di antara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.<sup>16</sup>

#### 2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam *outsourcing* terjadi dalam tiga objek yaitu pihak perusahaan *outsourcing* sebagai vendor atau penusplai dan penyedia tenaga kerja. Dalam penyediaan jasa pekerja alih daya (*outsourcing*), ada dua tahapan perjanjian yang harus dilakukan, yaitu:

---

<sup>16</sup> <http://www.angelfire.com/id/dialogis/perlakuan.html>, diakses pada hari jumat, 5 Februari 2016, Pukul. 20.34 WIB.

1. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerjaan.
2. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja dengan karyawan.

Dengan adanya dua perjanjian kerja tersebut, maka hubungan-hubungan kerja yang terjadi adalah walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia jasa pekerja. Sedangkan pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>17</sup>

Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Karena itu, konsep Islam tentang hubungan kerja majikan-pekerja merupakan konsep penyewaan (*ijarah*). Konsep penyewaan meniscayakan keseimbangan antara kedua belah pihak, sebagai *musta'jir* (penyewa) dan *mu'jir* (pemberi sewa). Penyewa adalah pihak yang memberikan manfaat atau mendapatkan upah.<sup>18</sup>

Antara *musta'jir* dan *mu'jir* terikat perjanjian selama waktu tertentu sesuai kesepakatan. Selama waktu itu pula, kedua belah pihak menjalankan kewajiban dan menerima hak masing-masing. Dalam akad *ijarah* ini, *musta'jir* tidak menguasai *mu'jir*, karena status *mu'jir* adalah mandiri, dan hanya diambil manfaatnya saja. Berbeda halnya dengan jual-beli, ketika akad selesai maka pembeli dapat menguasai sepenuhnya barang yang dibelinya.

Dalam *outsourcing* terdapat dua kali bentuk *ijarah*, yaitu:<sup>19</sup>

1. *Ijarah* dalam arti sewa-menyewa yang terjadi pada perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan penggunaannya dimana perusahaan penyewa ataupun mengambil manfaat dari barang baik berupa komputer atau barang modern dan tenaga kerja yang bisa dimanfaatkan oleh perusahaan pegawai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. *Ijarah* dalam arti upah-mengupah yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan *outsourcing*, yakni perusahaan *outsourcing* memanfaatkan keahlian dari karyawan untuk pekerjaannya. Maka karyawan juga berhak untuk mendapat upah dari kerja yang telah dilaksanakan. Dan kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah mempunyai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan *outsourcing*.

Kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha

---

<sup>17</sup> Ifitida Yasir, *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus?*, Pohon Cahaya, Jakarta, 2013, hlm. 13

<sup>18</sup> <http://www.ekisonline.com/index.php?option=com>, Safari Ar Rizki, "Tenaga Kerja dan Upah dalam Islam", diakses pada hari Jumat, tanggal 5 Februari 2016, pukul. 20.39. Wib.

<sup>19</sup> M. Syafi'I, *Outsourcing Tenaga Kerja Perspektif Ijarah*, Skripsi S1 Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008, hlm. 70

diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketenagakerjaan, di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya.

### 3. Penyelesaian Perselisihan

Dalam pelaksanaan kegiatan alih daya, berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusahaan atau karyawan maupun adanya perselisihan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan lainnya. Menurut Pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Jadi, walaupun dilanggar oleh karyawan alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>20</sup>

Pada dasarnya peraturan pemerintah, baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, tidak mengatur secara terperinci mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan untuk tenaga kerja waktu tertentu. Meskipun demikian jika ditinjau lebih jauh, suatu tenaga kerja waktu tertentu dengan kata lain tenaga kerja kontrak melakukan suatu pekerjaan di suatu perusahaan berdasarkan kontrak kerja yang telah dibuat dan ditandatangani oleh tenaga kerja kontrak tersebut serta pihak perusahaan yang mempekerjakannya. Sementara itu, jika terjadi suatu perselisihan, penyelesaian perselisihan yang dapat diambil/dilakukan oleh tenaga kerja kontrak adalah penyelesaian perselisihan perburuhan sebagaimana yang tercantum dalam kontrak.<sup>21</sup>

Penyelesaian perselisihan dalam Islam pada prinsipnya boleh dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu:

#### 1. Jalan perdamaian (*shulhu*)

Jalan pertama yang dilakukan apabila terjadi perselisihan dalam suatu akad adalah dengan menggunakan jalan perdamaian (*shulhu*) antara kedua belah pihak. Dalam fiqih pengertian *shulhu* adalah suatu jenis akad untuk mengakhiri perlawanan antara dua orang yang saling berlawanan, atau mengakhiri sengketa.

#### 2. Jalan Arbitrase (*tahkim*)

---

<sup>20</sup> Ifitida Yasir, *Op. Cit*, hlm. 48

<sup>21</sup> Yoga Anggara, *Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja (untuk karyawan dan perusahaan)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 86

Istilah *tahkim* secara literal berarti mengangkat sebagai wakil atau juru damai. Sedangkan secara terminologi *tahkim* berarti pengangkatan seorang atau lebih, sebagai wasit atau juru damai oleh dua orang atau lebih yang bersengketa, guna menyelesaikan perkara oleh dua orang yang bersengketa.

3. Jalan Peradilan (*Al-Qadha*)

*Al-Qadha* secara harfiah berarti antara lain memutuskan atau menetapkan. Menurut istilah fiqih kata ini berarti menetapkan hukum syara' pada suatu peristiwa atau sengketa untuk menyelesaikannya secara adil dan mengikat. Orang yang berwenang menyelesaikan perkara pada pengadilan semacam ini dikenal dengan nama *qadhi* (hakim).

Secara lebih khusus berikut ini persamaan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

**Tabel 1 Persamaan Perjanjian Kerja dengan Sistem *Outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**

No	Aspek	UUK	Hukum Islam
1	Definisi	Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.	Hubungan kerja yang melibatkan sebuah perusahaan yang telah menyewa atau mengontrak seorang buruh lalu menyewakan atau mengontrakkan kembali buruh itu kepada perusahaan lain, atau dengan kata lain, manfaat tenaga yang telah dimiliki tidak dimanfaatkan sendiri, tetapi dimanfaatkan oleh orang lain. Hal ini sama dengan konsep akad <i>ijarah</i> dalam fiqh muamalah.
2	Dasar Hukum	<i>Outsourcing</i> menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbolehkan, asalkan memenuhi peraturan perundang-undangan yang sudah ada.	Dengan mencermati unsur-unsur <i>ijarah</i> dapat dipastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian daripada <i>ijarah</i> . Majikan sebagai <i>musta'jir</i>

			dan karyawan atau buruh sebagai <i>ajir</i> . Akad kerjasama tersebut sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang berlaku.
3	Perjanjian Kerja	<p>Pasal 1 ayat (14): perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak.</p> <p>Pasal 51 ayat (1) adalah perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.</p> <p>Pasal 52 adalah perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	Perjanjian kerja menurut fiqh muamalah disebut sebagai akad yaitu suatu perikatan atau perjanjian yang dibuat oleh dua orang atau lebih secara tertulis maupun lisan. Di dalamnya disebutkan orang yang berakad di mana orang yang berakad harus cakap hukum.
4	Pengupahan	<p>Pasal 1 ayat (30): Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.</p> <p>Pasal 88 ayat (1): setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi</p>	Pengupahan menurut fiqh muamalah, upah disebut dengan <i>ujrah</i> . Dalam istilah fiqh <i>ujrah</i> berarti upah, jasa atau imbalan. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Kelayakan upah ayng diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan),

		<p>penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.</p> <p>Pasal 90 ayat (1): pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.</p> <p>Pasal 93 ayat (1): upah tidak dibayar kepada apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.</p>	<p>Sandang (Pakaian), dan Papan (tempat tinggal).</p>
5	Kesejahteraan Buruh	<p>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 disebutkan setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Para Pasal 100 disebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.</p>	<p>Jaminan sosial tenaga kerja dalam Islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha majikan akan berhasil dengan baik. dengan kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk sebuah kesuksesan. Maka pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya termasuk memberikan upah yang layak dan jaminan sosialnya.</p>

**b. Perbedaan Perjanjian Kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam**

Perbedaan Perjanjian Kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam dapat dilihat sebagai berikut:

1. Upah

Upah menurut pandangan Islam dibagi menjadi 3, yaitu:<sup>22</sup>

- a) Tingkat upah minimum;
- b) Upah tertinggi; dan
- c) Tingkat upah yang sesungguhnya.

Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (3), kebijakan pengupahan dibagi menjadi 10 jenis, yaitu:<sup>23</sup>

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g) Denda dan potongan upah;
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional; dan
- j) Upah untuk pembayaran pesangon.

Tingkat upah berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut.

Dalam menghadapi kenyataan adanya perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang menjamin pengupahan yang adil bagi kaum buruh, menjamin kerjasama yang baik antara buruh dan majikan atas dasar landasan yang mantap, sehingga tidak terjadi kesewang-wenangan terhadap kaum lemah, tidak ada golongan yang diperas untuk kepentingan golongan lain.

Islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Islam memerintahkan kita untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan.

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 366

<sup>23</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 148

## 2. Jaminan Sosial

Jaminan sosial untuk tenaga kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.<sup>24</sup>

Jaminan sosial kerja menurut Islam tidak hanya terbatas pada keselamatan raga semata, melainkan juga mengantar keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni kesehatan akal, jiwa, dan agama. Selain itu hukum Islam juga mengatur keselamatan jiwa, di mana dalam undang-undang hanya mengatur jaminan yang berupa fisik. Dana atas jaminan sosial menurut undang-undang diambil dari upah pekerja setiap bulannya. Tergantung pekerja tersebut diberikan upah bulanan, mingguan, atau harian. Karena dalam Islam jaminan sosial pekerja masuk dalam kemaslahatan umum maka dana untuk jaminan sosial ditanggung oleh Baitul Mal.<sup>25</sup>

## 3. Kesejahteraan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat (1) menyebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas yang dimaksud dalam Pasal 100 adalah fasilitas pelayanan keluarga, fasilitas beribadah, fasilitas kantin, dan fasilitas kesehatan.<sup>26</sup>

Kesejahteraan buruh dalam pandangan Islam bertujuan guna memenuhi kebutuhan dasar yaitu makanan, pakaian, dan perumahan. Dari setiap individu tanpa adanya pembedaan untuk mendapatkan sumber daya yang tersedia secara bijaksana. Karena pemenuhan kebutuhan dasar membuat para buruh akan mampu untuk melakukan kegiatan produksi secara maksimal dan bekerja dengan optimal. Dalam Islam Negara harus mengatur dan mengurus kepentingan para tenaga kerja. Agar para tenaga kerja mendapatkan kesejahteraan yang layak atau yang setara dengan lainnya. Pekerja dengan sistem kontrak *outsourcing* mendapatkan kesejahteraan yang sama dengan pekerja dengan sistem kontrak tetap.

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 158

<sup>25</sup> Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995., hlm. 368

<sup>26</sup> Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

**Tabel 2 Perbedaan Perjanjian Kerja dengan Sistem *Outsourcing* antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam<sup>27</sup>**

No	Aspek	UUK	Hukum Islam
1	Pengupahan	<p>a. Undang-Undang melihat upah hanya sebagai imbalan untuk orang sudah bekerja.</p> <p>b. Undang-Undang menganggap upah hanya sebagai materi.</p> <p>c. Kebijakan pengupahan dibagi menjadi 10 jenis, yaitu: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon.</p>	<p>a. Fiqh melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral.</p> <p>b. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniawian) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala.</p> <p>c. Upah menurut pandangan Islam dibagi menjadi 3, yaitu: tingkat upah minimum, upah tertinggi, dan tingkat upah yang sesungguhnya.</p>
2	Jaminan Sosial	<p>a. Jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat</p>	<p>a. Jaminan sosial kerja menurut Islam tidak hanya sebatas pada keselamatan raga semata, melainkan juga mengatur keselamatan tenaga kerja dalam hal-hal yang bersifat abstrak yakni kesehatan akal, jiwa dan agama.</p>

<sup>27</sup>[Pengusahamuslim.com/3577\\_tenaga\\_kerja\\_dan\\_upah\\_dalam\\_1823.html](http://Pengusahamuslim.com/3577_tenaga_kerja_dan_upah_dalam_1823.html), diakses pada hari Rabu, 8 Nopember 2017, pukul. 14.45 WIB.

		<p>peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.</p> <p>b. Dana atas jaminan sosial diambil dari upah pekerja.</p>	<p>b. Dana untuk jaminan sosial ditanggung oleh Baitul Mal.</p>
3	Kesejahteraan	<p>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat (1) menyebutkan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.</p>	<p>Negara wajib memberikan kesejahteraan kepada rakyatnya termasuk di dalamnya adalah para tenaga kerja.</p>

## E. Kesimpulan Dan Saran

### 1. Kesimpulan

- a) Persamaan perjanjian kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, sebagai berikut: 1) bentuk kerja, UU No. 13 Tahun 2003 menganggap bentuk pekerjaan harus dijelaskan, tertulis dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, begitu juga bentuk kerja menurut hukum Islam, Di dalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang *ajir*. Jenis pekerjaan harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak). 2) waktu kerja, Dalam praktek *outsourcing* masalah waktu sangat diperhatikan juga, sebagaimana diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Kep. 100/MEN/VI/2004, Pasal 3 ayat 2 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan bahwa jangka waktu dalam perjanjian waktu tertentu paling lama tiga tahun. Sebagaimana transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan Itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau bekerja bagi *ajir*. 3) hubungan kerja, Hubungan kerja dalam *outsourcing* terjadi dalam tiga objek yaitu pihak perusahaan *outsourcing* sebagai vendor atau penusplai dan penyedia tenaga kerja. Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya.
- b) Perbedaan *outsourcing* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam dapat dilihat dari beberapa segi, yakni: a) segi pengupahan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melihat upah hanya sebagai

imbalan untuk orang sudah bekerja sedangkan Hukum Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral.. b) segi jaminan sosial; menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jaminan sosial untuk tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja seperti kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia sedangkan dalam Islam jaminan sosial tidak hanya sebatas pada keselamatan raga semata, melainkan juga mengatur keselamatan dalam hal yang bersifat abstrak seperti kesehatan akal, jiwa dan agama.

## 2. Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Seharusnya dalam penerapan *outsourcing*, pemerintah memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada di dalam Islam, sebab konsepnya jelas bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist, yang itu merupakan sumber kebenaran yang hakiki, dibandingkan dengan ketentuan yang ada didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jelas-jelas adalah merupakan produk hukum sekuler.
- b. Pemerintah dalam menerapkan *outsourcing* harus mampu mengawasi perusahaan-perusahaan yang nakal, yang hanya memperbudak pekerjanya saja dan memberikan sanksi (*punishment*) yang tepat jika memang terbukti telah mengeksploitasi pekerjanya. Pemerintah harus bertindak tegas, jangan sampai jatuh korban yang merasa haknya dilanggar dikarenakan adanya sistem *outsourcing* yang tidak jelas.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qurr'an dan Terjemahannya*, Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Quran, Jakarta, 1971;

Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Pustaka Panjimas, Jakarta, 1984;

Ifitida Yasir, *Apakah Benar Outsourcing Bisa Dihapus?*, Pohon Cahaya, Jakarta, 2013;

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012;

Mukti Fajar Nd & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010;

Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995;

Sehat Damanik, *outsourcing dan perjanjian kerja*, DSS Publishings, Jakarta, 2006;

Yoga Anggara, *Tanya Jawab Seputar Tenaga Kerja (untuk karyawan dan perusahaan)*, Visimedia, Jakarta, 2009;

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **C. SKRIPSI**

M. Syafi'i, *Outsourcing Tenaga Kerja Perspektif Ijarah*, Skripsi S1 Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2008, hlm. 70

## **D. Website**

<http://www.hubungan-kerja.html>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015, Pukul. 19.47 Wib

<http://www.interaktif.com>, “buruh Kontrak Untungkan Pengusaha” diakses pada hari Jumat 28 Agustus 2015, pukul. 20.56 Wib.

<http://www.kpsmedan.com>, Gindo N, “Praktek Outsourcing Semakin Menggila”, dari diakses pada 28 Agustus 2015 pukul 20.59 Wib

<http://www.zanikhan.multiply.com>, Zanikhan, “Praktek Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Kerja”, diakses pada tanggal 28 Agustus 2015 pukul. 21.05Wib

<http://www.angelfire.com/id/dialogis/perlakuan.html>, diakses pada hari jumat, 5 Februari 2016, Pukul. 20.34 WIB.

<http://www.ekisonline.com/index.php?option=com>, Safari Ar Rizki, “Tenaga Kerja dan Upah dalam Islam”, diakses pada hari Jumat, tanggal 5 Februari 2016, pukul. 20.39. Wib.

[Pengusahamuslim.com/3577 tenaga kerja dan upah dalam 1823.html](http://Pengusahamuslim.com/3577-tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823.html), diakses pada hari Rabu, 8 Nopember 2017, pukul. 14.45 WIB.