



**Outsourcing Tenaga Kerja :
Analisis Terhadap Maslahat dan Mafsadat yang
Ditimbulkan Menurut Hukum Islam)**

Muhammad Arsad Nasution^{1a}, Rosnani Siregar^{2b}

^{1,2}Pal-IV Pijorkoling, Padangsidimpuan, Sumatera Utara

^amhd.arsadnst73@gmail.com, ^brosnani@uinsyahada.ac.id

Abstract *The outsourcing system in employment is a contemporary phenomenon that is not explicitly known in Islamic law. Received: However, this system has similarities with the shirkah 6-11-2024 contract of abdan in the muamalah of Islam. The question Revised: that arises is how Islamic law responds to the practice of 14-12-2024 outsourcing and whether this system brings benefits to Published: workers or actually causes mafsadat. This study aims to 20-01-2025 examine the impact of the outsourcing system on the welfare of workers through the maslahah approach, especially the concepts of istihsan and mashalih al-mursalah. This study uses a qualitative method based on literature review by analyzing data from various journals and related literature. The results of the study show that the outsourcing system causes more mafsadat than benefit. Outsourced workers often experience injustices, such as substandard wages, lack of benefits and social security, and weak legal protections due to unclear employment relationships between labor providers and service users. In addition, they are also limited in their right to unionize. In conclusion, the outsourcing system benefits companies more than workers. Therefore, from the perspective of Islamic law, this mechanism should be limited to training and recruitment providers, while workers placed in a company should be appointed as permanent employees.*

Keywords: *Labor Outsourcing, Benefits and Mafsadat, and Islamic Law*

Abstrak *Sistem outsourcing dalam ketenagakerjaan merupakan fenomena kontemporer yang tidak dikenal dalam hukum Islam secara eksplisit. Namun, sistem ini memiliki kemiripan dengan akad syirkah abdan dalam muamalah Islam. Diterima: Persoalan yang muncul adalah bagaimana hukum Islam 6-11-2024 merespons praktik outsourcing serta apakah sistem ini*

Direvisi: 14-12-2024 membawa masalah bagi pekerja atau justru menimbulkan mafsadat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak sistem outsourcing terhadap kesejahteraan pekerja melalui pendekatan masalah, khususnya konsep istihsan dan mashalih al-mursalah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis kajian pustaka dengan menganalisis data dari berbagai jurnal dan literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem outsourcing lebih banyak menimbulkan mafsadat dibandingkan masalah. Pekerja outsourcing seringkali mengalami ketidakadilan, seperti upah di bawah standar, tidak mendapatkan tunjangan dan jaminan sosial, serta perlindungan hukum yang lemah akibat ketidakjelasan hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pengguna jasa. Selain itu, mereka juga dibatasi dalam hak untuk berserikat. Kesimpulannya, sistem outsourcing lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, dalam perspektif hukum Islam, mekanisme ini sebaiknya dibatasi hanya sebagai lembaga penyedia pelatihan dan rekrutmen, sementara pekerja yang ditempatkan di suatu perusahaan seharusnya diangkat sebagai pegawai tetap.

Katakunci: *OutsourcingTenaga Kerja, Masalah dan Mafsadat, dan Hukum Islam*

PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan sistem kerja perusahaan yang memeneg sistem kerjanya dengan menyerahkan sebahagian unit kerja kepada perusahaan lain atau kepada penyedia jasa kerja dengan perjanjian kerja secara tertulis. Maksudnya perusahaan besar yang memiliki banyak unit kerja menyerahkan sebuah unit kerjanya kepada perusahaan lain atau kepada penyedia jasa pekerja dengan perjanjian kerja secara tertulis. Penyerahan pekerjaan ini dapat dilakukan dengan dua cara pertama penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka perusahaan tersebutlah yang menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan seperti perusahaan konstruksi bangunan yang membangun jalan raya, maka perusahaan ini menyerahkan unit kerja

pembuatan paret jalan kepada perusahaan lain. Cara yang kedua adalah penyerahan pekerjaan kepada penyedia jasa pekerja, contohnya sebuah perusahaan tekstil yang menyerahkan unit kerja penjagaan keamanan kepada perusahaan penyedia jasa kerja yang menyiapkan sejumlah security untuk tugas penjagaan keamanan perusahaan tekstil tersebut. Untuk mengikat sistem kerja antara perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan lain yang menerimanya atau kepada penyedia jasa pekerja, maka dibuatlah surat perjanjian kerja antara kedua perusahaan ini. Seluruh perkerja yang berada di bawah perusahaan penyedia jasa pekerja atau pekerja yang berada di bawah perusahaan penerima kerja, semuanya menjadi tanggung jawab penyedia jasa pekerja bukan pada perusahaan pemilik pekerjaan.¹ Sistem seperti ini dibenarkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 64 yang berbunyi: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis".

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa ada dua akad yang berkaitan dengan *outsourcing* yaitu; Pertama akad perjanjian kerja antara perusahaan yang membutuhkan pekerja (pemberi kerja) dengan lembaga/perusahaan penyedia jasa pekerja, dan kedua akad perjanjian kerja antara orang pencari kerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Pekerja/buruh dalam hal ini terikat dengan dua perusahaan yaitu pertama pekerja/buruh terikat dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang bergerak dalam bidang perekrutan dan pelatihan bagi tenaga pekerja yang baru melamar, dan kedua pekerja/buruh terikat dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan kepadanya (tempat bekerja setiap harinya). Dengan demikian pekerja/buruh tersebut tetap

¹ Ardian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 218.

menjadi pekerja milik perusahaan yang merekrutnya atau agennya bukan pekerja dari perusahaan tempat dia bekerja.

Permasalahan yang muncul dalam sistem ini adalah siapa sebenarnya yang bertanggungjawab terhadap pekerja ini. Apabila terjadi kecelakaan kerja siapa yang bertanggungjawab atas perawatan dan pengobatannya, apakah perusahaan jasa penyedia pekerja atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja. Apakah pekerja mendapat pesangon dari perusahaan tempat bekerja, dan bagaimana sistem seperti ini menurut hukum Islam ditinjau dari mafsadat dan maslahat yang ditimbulkan. Ada beberapa tulisan tentang outsourcing ini diantaranya; Vania Andari Damanik dkk., berjudul: “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia”, tulisan ini menguraikan pentingnya perjanjian kerja yang memiliki kepastian hukum agar pekerja outsourcing memiliki asas-asas perjanjian dan ketentuan perjanjian kerja karena adanya ambiguitas hukum dalam hubungan kerja outsourcing.² Tulisan dari Dean Fadhurohman Hafizh dkk. Yang mengkolaborasikan UU. Nomor 13 tahun 2003 dengan UU. Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.³ Tulisan oleh Lalita Maida yang menguraikan tentang perjanjian kerja sebagai solusi perlindungan pekerja outsourcing, yang menjelaskan pentingnya Perjanjian Kerja untuk kepastian pekerjaan terhadap hak dan jaminan yang akan diterima pekerja outsourcing.⁴ Tulisan yang mencoba melihat outsourcing

² Vania Andari Damanik dkk., “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia,” *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1, no. 2 (2024): 117–23.

³ Dean Fadhurohman Hafizh dkk., “Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Lembannas RI* 10, no. 3 (2022): 212–23.

⁴ Lalita Maida Listiyani Hanun, “Pemanfaatan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing,” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024), <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/582>.

dari perspektif hukum Islam belum ditemukan. Oleh karena itulah menulis mencoba mengulas outsourcing dalam perspektif hukum Islam yang didasarkan pada kemafsadatan atau kemaslahatan yang ditimbulkan. Tulisan-tulisan lain yang berkaitan dengan outsourcing akan menjadi studi pendahuluan untuk melihat kemafsadatan atau kemaslahatan yang timbul dari ikatan kerja outsourcing.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka (*library research*), di mana data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai sumber akademik, seperti jurnal ilmiah, buku, dan dokumen hukum yang relevan. Pendekatan ini dipilih karena sistem outsourcing dalam perspektif hukum Islam belum banyak dikaji secara mendalam, sehingga diperlukan eksplorasi konseptual yang berbasis pada literatur. Dengan menelaah pemikiran ulama klasik maupun kontemporer serta regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, penelitian ini berupaya menggali keselarasan atau pertentangan sistem outsourcing dengan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam.

Analisis data dilakukan dengan menitikberatkan pada konsep masalah, khususnya *istihsan* dan *mashalih al-mursalah*, sebagai instrumen utama dalam menilai apakah sistem outsourcing lebih banyak membawa manfaat atau justru menimbulkan mudarat. Metode ini memungkinkan penelitian untuk mengidentifikasi aspek ketidakadilan yang dialami pekerja outsourcing, seperti ketimpangan upah, ketidakpastian status kerja, dan keterbatasan hak-hak normatif mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekadar menyajikan teori, tetapi juga memberikan kritik yang tajam terhadap praktik outsourcing yang cenderung berpihak pada kepentingan perusahaan dan mengabaikan kesejahteraan pekerja.

PEMBAHASAN

1. Latar belakang Penggunaan Sistem *Outsourcing*

Outsourcing dilakukan oleh sejumlah perusahaan untuk merampingkan manajemen dengan menyerahkan unit-unit kerja tertentu kepada perusahaan penyedia jasa pekerja agar manajemen perusahaan inti lebih efektif, efisien, dan produktif. Bentuk seperti ini dilakukan manakala suatu perusahaan menyerahkan satu bagian kerja atau beberapa pekerjaan lainnya yang pada awalnya dikelola sendiri, lalu diberikan kepada perusahaan lain yang diistilahkan dengan perusahaan penerima pekerjaan/perusahaan penyedia jasa pekerja.⁵

Prinsip seperti ini diuraikan pada *fiqh muamalah* pada bab pembahasan akad *musyarakah* yaitu tetapnya hak dua orang atau lebih terhadap sesuatu secara bercampur baik dalam hal harta atau keuntungan⁶. *Syirkah* tersebut memiliki beberapa bentuk yaitu *syirkah 'inan*, *syirkah mufawadhah*, *syirkah wujuh*, dan *syirkah a'mal* atau *abdan*. Diantara beberapa *syirkah* di atas yang memiliki kemiripan dengan *outsourcing* adalah akad *syirkah 'a'mal* atau *abdan*.

Syirkah abdan pada akad mu'amalah didefinisikan dengan hubungan kerjasama dua orang yang keduanya bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.⁷ Dalam kitab *Bidayah fi Syarh al-Hidayah* bermazhab Hanafy mengistilahkan *syirkah abdan* dengan *syirkah al-shina'* atau

⁵ Sutedi, *Hukum Perburuhan*.

⁶ Secara bahasa *Syirkah* diartikan dengan percampuran artinya percampuran dua harta antara satu dengan lainnya seolah-olah harta keduanya tidak terpisahkan. Sedangkan secara istilah fuqaha berbeda pendapat, Hanabilah mengatakan penetapan hak atau *tasharruf* secara bersama-sama, Syafi'iyah mengatakan tetapnya hak dua orang atau lebih terhadap sesuatu, dan Hanafiyah mengatakan akad yang terjadi antara dua orang terkait dengan harta dan keuntungan Dr. Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuh*, 4 (Mesir: Dar al-Fikr, 1985), 792.

⁷ Mahyuddin al-Nawawi, *Kitab al-Majmu' Syarh al-Mubazab li al-Syairazy*, 14 (Jeddah: Maktabah al-Irsyad, tt.), 51.

syirkah al-taqabbul, seperti para penjahit dan para pewarna yang berserikat menerima pekerjaan dan pekerjaan tersebut mereka kerjakan bersama. Sistem seperti ini dibolehkan menurut ulama Hanafiyah.⁸ *Syirkah abdan* ini belum persis sama dengan *outsourcing* yang ada pada saat sekarang ini. *Syirkah abdan* hanya kerja sama dua orang yang mereka berserikat untuk melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepada mereka seperti seorang penjahit dan pewarna pakaian yang secara bersama-sama mengerjakan pekerjaan pembuatan pakaian yang dicontohkan dalam kitab fiqh *al-Banayah* di atas. Mereka yang berserikat ini adalah pekerja yang melakukan hubungan kerja secara langsung kepada pemberi kerja, sedangkan pada *outsourcing* pekerja tidak langsung menerima pekerjaan dengan perusahaan pemberi kerja. Hubungan kerja para pekerja dalam *outsourcing* adalah dengan perusahaan yang merekrut mereka. Tanggung jawab kesejahteraan, perlindungan, dan Jamsostek mereka berada di bawah kewenangan perusahaan yang merekrut mereka bukan perusahaan pemberi kerja kepada mereka. Dengan demikian hubungan kerja dalam *syirkah abdan* lebih sederhana dibandingkan hubungan kerja dalam *outsourcing*. Pada *syirkah abdan* hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja (perusahaan) diakadkan secara langsung, namun pada *outsourcing* para pekerja ini memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang merekrutnya, mereka tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja secara langsung. Hubungan kerja yang terikat secara langsung kepada perusahaan pemberi kerja adalah dengan perusahaan yang merekrut para pekerja tersebut. Kontrak

⁸ Menurut ulama Syafi'iyah akat *syirkah abdan*, atau *syirkah al-shina'i* tidak dibolehkan alasan yang dikemukakan adalah akad ini tidak mengandung unsur *tastmir* atau keuntungan, yang boleh diserikatkan menurut mereka hanyalah modal atau *ra'sul mal*. Abu Muhammad Mahmud ibn Ahmad al-Ghainy, *al-Banayah fi Syarah al-Hidayah*, 6 (Mesir: Dar al-Fikr, 1990), 870.

kerja pada *syirkah abdan* hanya satu saja yaitu kontrak kerja antara pekerja yang berserikat yang menerima pekerjaan dengan pemberi kerja, sedangkan dalam *outsourcing* terdapat dua kontrak kerja yaitu antara para pekerja dengan perusahaan yang merekrut mereka untuk bekerja dan kontrak kerja antara perusahaan perekrut pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

A. Dasar Hukum

Istilah *outsourcing* merupakan sistem manajemen kerja antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau perusahaan yang dapat menerima sebagian kerja yang diserahkan oleh perusahaan pemberi kerja. Model seperti ini sudah dikenal dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Namun istilah ini muncul kepermukaan secara resmi dan terlembaga di awal tahun 2003 pada saat pemerintah mengundang UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) terutama dengan munculnya peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini terdapat dalam UU No 13 Tahun 2003 pasal 65 ayat 2 poin b yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dijelaskan pada pada huruf a yang dianggap berlaku sebagai hubungan hubungan kerja hanyalah perjanjian kerjadalam batasan waktu tertentu sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam pasal 59 atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan surat tertulis dan dibubuhi tanda tangan masing-masing pihak.

Pengaturan *outsourcing* ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan adalah berfungsi untuk memberikan kekuatan hukum pelaksanaan *outsourcing* dan di sisi lain juga memberikan perlindungan kepada para pekerja. Pelaksanaan hubungan kerja berkaitan dengan *outsourcing* diatur cukup rinci dalam Pasal 64, 65 dan Pasal 66 Undang-

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Adanya pendapat bahwa hubungan kerja pada pelaksanaa *outsourcing* selalu diiringi penyertaan perjanjian waktu kerja tertentu/kontrak, sehingga mengkaburkan hubungan perusahaan, menurut undang-undang ini tidak demikian. Disahkannya undang-undang ini menjadi dalil yang kuat yang menjelaskan *outsourcing* mencakup perjanjian waktu kerja tertentu/kontrak dan perjanjian kerja tidak tertentu waktunya sebagaimana diungkapkan dalam pasal 65 ayat 2 di atas.

Oleh karena itulah penjelasan *outsourcing* yang tertera dalam undang-undang ketenagakerjaan ini demikian juga peraturan pelaksanaannya ditujukan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pekerja. Perusahaan besar yang memiliki bentuk-bentuk pengolahan usaha yang berpariasi yang ingin memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan mitranya dapat tersistem dengan baik sehingga hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi kerja terkelola dengan baik dan para pihak tidak dirugikan dengan sistem *outsourcing* ini.

Di samping itu pemerintah juga berupaya semaksimal mungkin mencari solusi sistem yang lebih baik untuk mengatur manajemen sistem hubungan kerja antara masing-masing perusahaan. Dengan terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 tahun 2012 yang berkaitan dengan persyaratan-persyaratan penyerahan sebagian unit pelaksaan kerja kepada perusahaan lain. Dalam peraturan ini juga tidak ditemukan istilah *outsourcing*. Dengan demikian istilah *outsourcing* bersumber dari pemahaman masyarakat berdasarkan realitas yang mereka lihat penerapannya di lapangan.

Outsourcing merupakan bentuk *syirkah* yang terjalin antara pengusaha pemberi kerja (biasanya perusahaan besar), dengan pengusaha penyedia jasa pekerja. *Syirkah*

dalam sistem mu'amalah dibenarkan oleh Allah SWT dan Rasulullah SAW sebagaimana terdapat dalam beberapa ayat al-Qur'an, salah satunya adalah surat Shad ayat 24 yang berbunyi:

قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعَجَتِكَ إِلَىٰ نَعَاجِهِ ۖ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لِيَبْغِيَ بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۖ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ ۝

Daud berkata: "Sesungguhnya Dia telah berbuat zhalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zhalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat. (QS. Shad: 24)

Kata *khulatha* dalam ayat ini diartikan dengan *syirkah* sebagaimana diuraikan kebanyakan fuqaha kata *khulatha* identik dengan dua orang yang bekerja sama untuk menternakkan kambing mereka dengan membuatnya satu tempat gembala dan satu orang penggembala, tempat minum yang sama. Mufassir Thawas dan 'Atha' juga mengatakan bahwa ma'na *khulatha* hanyalah *syirkah*.⁹

Adapun hadis Rasulullah SAW yang berkenaan dengan *syirkah* adalah

حدثنا محمد بن سليمان المصيص حدثنا محمد بن الزبرقان عن أبي حيان التيمي عن أبيه عن أبي هريرة عن رسول الله صل الله عليه

⁹ Abu Abdillah Muhammad ibn Ahmad ibn Abu Bakr al-Qurthuby, *al-Jami' al-Abkam al-Qur'an*, 18 (Beirut: Muassasah al-Risalah, 2006), 172.

وسلم: ان الله تعالى يقول انا ثالث الشريقين مالم يخن أحدهما صاحبه فان أخن أحدهما صاحبه خرجت من بينهما (رواه ابو داود)¹⁰

Menceritakan kepada kami Muhammad ibn Sulaiman menceritakan kepada kami Muhammad ibn Zabir qan dari Abi Hayyan al-Taimy dari bawaknya dari Abi Hurairah dari Rasulullah SAW : Seseungguhnya Allah SWT berfirman saya menjadi orang ketiga bagi dua orang yang berserikatselama masing-masing keduanya tidak mengkhianati yang lain, akan tetapi kalau mereka saling mengkhianati maka aku keluar dari perserikatan mereka itu (HR. Abu Daud).

Hadis ini menjadi dalil kebolehan akad syirkah antara dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha atau pekerjaan. Tunjukan hadis ini masih secara umum yang mencakup berbagai jenis syirkah baik *syirkah a'yan*, *syirkah mufawadhah*, *syirkah wujuh* dan *syirkah abdan*. Walaupun dalam beberapa bentuk *syirkah* tertentu para ulama berbeda pendapat.

Manakala *syirkah* secara umum dibolehkan Allah dan RasulNya berdasarkan firman dan hadis di atas, *outsourcing* sebagai bentuk *syirkah* modern tentu saja dibolehkan secara umum, namun ketika dalam akad *outsourcing* tersebut ada peluang-peluang yang memberikan kesempatan kepada pihak pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap buruh maka *outsourcing* perlu ditinjau ulang kembali.

B. Bentuk dan Syarat-syarat *Outsourcing*

Pelaksanaan *outsourcing* yang terdapat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dapat di

¹⁰ Abu Daud Sulaiman ibn Asy'aš al-Sajistani al-Azdi, *Sunan Abu Daud*, 3 (Beirut: Dar Ibn Hazm, 1997), 438.

terapkan dengan memenuhi syarat-syarat, diantaranya adalah persyaratan pekerjaan:

1. Perjanjian borongan kerja dibuat dengan cara tertulis.
2. Bagian kerja yang bisa diberikan kepada perusahaan penerima pekerjaan, harus melengkapi persyaratan:
 - a. Pekerjaan yang diserahkan merupakan pekerjaan yang terpisah dari pekerjaan utama.
 - b. Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pununjang sehingga kalau diserahkan kepada perusahaan lain tidak menghambat pekerjaan utama.
 - c. Penyerahan pekerjaan itu merupakan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja.¹¹

Penjelasan ini sesuai dengan pasal 65 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

Pasal 65 ayat (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Terkait dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja dan perusahaan pemberi kerja agar para pekerja terlindungi dari eksploitas dan pengabaian perlindungan pekerja maka keduanya harus memenuhi persyaratan:

¹¹ Wafda Vivid Izziana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*, Pertama (Ponorogo: Ummuh Ponorogo Press, 2018), 55.

1. Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan berbadan hukum dan memiliki izin resmi dari lembaga pemerintah yang berwenang.
2. Pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan lain tidak boleh pekerjaan utama yang berhubungan dengan proses produksi secara langsung.
3. Untuk melindungi hak-hak pekerja yang berada di bawah outsourcing diharuskan perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa kerja memiliki hubungan yang rinci dan jelas.
4. Hubungan kerja tersebut dibuat dalam perjanjian tertulis (dua jenis perjanjiannya) yang menguraikan seluruh hak dan kewajiban masing-masing berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.¹²

Hal ini didasarkan pada pasal 56 ayat 3, 4, dan 6 UU.

Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum. (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* pada dasarnya merupakan perjanjian kerja waktu tak tertentu atau tetap dan bukan kontrak, dan perjanjian kerja yang tertentu waktunya/ kontrak apabila memenuhi semua persyaratan baik formil maupun materil sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Ayat 7 yang menyatakan bahwa

¹² Izziana, *Hukum Outsourcing di Indonesia*.

Hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam ayat 6 dapat dilangsungkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu manakala seluruh persyaratan terpenuhi seperti yang terdapat dalam pasal 59.

Dengan demikian Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ini memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya di dalam perusahaan kepada perusahaan lain melalui: pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dengan demikian *Outsourcing* dalam pelaksanaannya memiliki dua bentuk yaitu:

1. Borongan Kerja

Borongan kerja adalah pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan melalui borongan pekerjaan. Penyerahan pekerjaan ini dapat dilakukan kepada perusahaan yang berbadan hukum dengan melengkapi persyaratan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diserahkan berpisah dengan pekerjaan utama.
- b. Pekerjaan diserahkan melalui perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja
- c. Pekerjaan yang dimaksudkan adalah pekerjaan penunjang bukan pekerjaan utama
- d. Pekerjaan yang diserahkan tidak memberikan pengaruh apapun terhadap poses industry.

Bentuk hubungan kerja ini diikat dengan perjanjian kerja tertulis antara perusahaan dengan para pekerja baik dalam bentuk perjanjian waktu kerja terbatas atau tidak terbatas.

Bentuk *outsourcing* seperti ini memiliki persamaan dengan *syirkah abdan* dimana pada *syirkah* ini adanya dua orang atau lebih untuk menyelesaikan

sebuah pekerjaan. Pada kitab fiqh bentuk syirkah ini masih sederhana yaitu kerja sama untuk melaksanakan pekerjaan antara dua orang atau lebih. Dalam Mazhab Hanafi *syirkah abdan* dibolehkan walaupun berbeda tempat dan pekerjaan dari dua orang yang berserikat. Tidak ada keharusan kesatuan tempat dan pekerjaan dalam *syirkah abdan* menurut hanafiyah. Umpamanya perserikatan antara tukang pagar dengan tukang jahid, atau perserikatan antara tukang permadani dengan pelumur (pewarna).¹³ Pada *outsourcing* kerja sama itu terlihat pada penyerahan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain namun pekerjaan yang diserahkan itu hanya pekerjaan yang tidak terikat langsung dengan pekerjaan utama. Bentuk seperti ini sering terlihat pada pembangun gedung yang dikerjakan oleh PT. Antara umpamanya. Lalu perusahaan ini memborongkan pengadaan bahan semen, batu-bata, dan pasir kepada perusahaan B.

2. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP)

PPJP merupakan perusahaan yang merekrut para pekerja dari masyarakat untuk disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja. PPJP ini harus memiliki perizinan dan badan hukum yang kuat dan jelas. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh PPJP sebagai lembaga penyedia jasa pekerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja harus terikat dengan perjanjian hubungan kerja
- b. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja terbatas waktunya atau perjanjian kerja tidak

¹³ al-Ghainy, *al-Banayah fi Syarah al-Hidayah*, 871.

terbatas waktunya, dituangkan dengan tertulis dan ditanda tangani oleh pihak-pihak terkait.

- c. Perlindungan pekerja berkaitan dengan upah, kesejahteraan, keselamatan kerja, perselisihan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- d. Ikatan kerja antara PPJP dan perusahaan pemberi pekerjaan dimuat dalam surat perjanjian tertulis sebagaimana di atur dalam UU. Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.¹⁴

Persyaratan-persyaratan ini sesuai dengan ayat 2 Pasal 66 UU. Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Perusahaan PPJP yang disertai pekerjaan oleh perusahaan pemberi kerja, harus memunhi perjanjian dengan perusahaan pemberi kerja meliputi:

- a. Penjelasan jenis pekerjaan sebagai objek kerja yang akan diselesaikan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja.
- b. Penegasan yang kuat bahwa pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja hanya memiliki hubungan kerja dengan PPJP. Dengan demikian hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan upah, kesejahteraan, keselamatan kerja serta perselisihan yang timbul berada di bawah tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- c. penegasan bahwa seandainya terjadi peralihan PPJP dari yang lama kepada yang baru, maka PPJP yang baru harus menerima penyerahan tersebut untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam

¹⁴ Sutedi, *Hukum Perburuhan*, 226.

hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Ada perbedaan yang signifikan antara *outsourcing* pemborongan pekerjaan dengan *outsourcing* penyedia jasa pekerja. Pemborongan pekerja melibatkan seluruh managemennya bekerja pada pekerjaan yang diborongkan. Pekerja berada di bawah kendali manajemen perusahaan pemberongkan secara langsung. Pada *outsourcing* penyedia jasa pekerja, Perusahaan tidak terlibat secara langsung pada pekerjaan. Fokus kegiatan utama mereka hanyalah merekrut pekerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Setelah selesai perekrutan maka pihak perusahaan pun menyerahkan pada pekerja pada perusahaan yang membutuhkannya. Pengawasan kerja tidak lagi secara langsung melibatkan perusahaan, tetapi berada di bawah kendali perusahaan pemberi kerja.

Kelemahan sistem ini akan terlihat pada pelepasan kontrol, artinya buruh yang bekerja lebih mudah lepas kontrol dari pekerjaannya karena cenderung terjadi pembiaran yang disebabkan adanya dua manajemen yang mempekerjakan mereka. Satu sisi perusahaan *outsourcing* penyedia jasa pekerja cenderung tidak memperhatikan pada pekerja karena para pekerja itu tidak secara langsung berada dibawah kendalinya karena pengaruh perbedaan lokasi atau tempat kerja, sedangkan perusahaan pemberi kerja kurang memperhatikan para pekerja karena ia sudah menyerahkan pekerjaan tersebut kepada koleganya perusahaan *outsourcing* penyedia jasa pekerja. Pengaruh *mis-managemen* ini membawa pada terlalaikannya hak-hak buruh, pembinaan mereka, dan keamanan kerja mereka.

Oleh sebab itulah Islam melarang akad-akad yang cenderung membawa pada perbuatan *gharar* dalam mu'amalah seperti jual beli buah pada batangnya, jual beli tengkulak, multi level marketing, dan lain-lain yang secara zhahirnya syarat-syarat jual beli terpenuhi tetapi ketika

penerapannya memungkinkan mudah berbuat curang atau penganiayaan.

Sistem *outsourcing* dari segi aturan perundang-undangannya dapat dianggap sah tetapi dalam pelaksanaannya cenderung berpihak pada perusahaan kapitalis, akan tetapi para pekerja menderita karena hak-hak mereka tidak terpenuhi dengan baik.

C. Kerancuan *Outsourcing*

Sistem *outsourcing* ini memberikan peluang tidak bertanggungjawabnya perusahaan pemberi kerja kepadanya atas segala resiko-resiko kerjanya seperti kesejahteraan, perlindungan dan jaminan sosialnya dan lain sebagainya karena pekerja berada dalam penguasaan perusahaan perekrutnya atau agennya bukan di bawah tanggungjawab perusahaan yang memberikan pekerjaan kepadanya.

Hal ini memunculkan polemik di antara praktisi hukum, beberapa di antara mereka mengkritik sistem ini karena segala legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggungjawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak pekerja yang bersangkutan. Praktek *outsourcing* yang telah terjadi sebelumnya cenderung merugikan pekerja disebabkan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah yang diberikan relatif lebih rendah, jaminan sosial tidak terukur dengan baik, tidak adanya keselamatan kerja serta pengembangan karir yang tidak mengalami peningkatan, dan lain-lain.¹⁵

Sistem kerja *outsourcing* sering dipermasalahkan oleh pemerhati peker/buruh serta pemerintah. Hal ini berkaitan dengan praktek *Outsourcing* yang banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja, mengabaikan perlindungan pekerja, dan hak-hak lain seperti jaminan

¹⁵ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing* (Malang: Setara Press, 2016), 180.

sosial pekerja sehingga merugikan pekerja. Pelaksanaan *outsourcing* seperti ini mengakibatkan munculnya ketidakpastian para pekerja dan pekerja sering melakukan mogok kerja dalam merespon kebijakan ini.

Outsourcing dapat dikaitkan dengan beberapa hal dalam Hukum Ketenagakerjaan yang pada akhirnya menimbulkan ketidaksinkronan, diantaranya dapat dilihat pada beberapa hubungan kerja dibawah ini:

1. *Outsourcing* dan Masalah Hubungan Kerja

Hubungan kerja secara umum diatur dalam Pasal 1 Angka 15 yang menguraikan hubungan kerja secara umum antara pekerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan pada Pasal 66 ayat 2 poin (a) juga mengatur tentang hubungan kerja yang berkaitan dengan *outsourcing* dengan menguraikan adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, di sisi lain terdapat lagi perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja sebagaimana diungkap dalam Pasal 66 ayat 2 poin (d) yang isinya adanya perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.

Perjanjian kerja pada *outsourcing* menjadi bias/kabur/tidak jelas. Perjanjian kerja dalam *outsourcing* dibuat antara pekerja dengan perusahaan jasa tenaga kerja bukan dengan perusahaan pemberi kerja, sehingga di sini tidak mengandung unsur perikatan yang kuat dan kokoh sebagaimana yang diungkapkan dalam al-Qur'an dalam surat al-Maidah ayat 1 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ

Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu...
(al-Maidah: 1)

Kata *aufu* dalam ayat ini menjadi dalil membuat akad yang sempurna dalam setiap perikatan. Akad yang tidak mengandung kesempurnaan seperti kurangnya salah satu unsur akad mengakibatkan batalnya suatu akad tersebut, atau akad itu terpenuhi unsur-unsurnya adanya dua orang yang berakad, ada objek yang diakadkan, dan ada *ijab* dan *qabul* akan tetapi objek akad belum sempurna seperti menjual buah yang ada pada pohonnya yang belum matang. Akad seperti ini tidak dibenarkan dalam hukum Islam karena memberikan peluang adanya unsur *gharar*.¹⁶

Pada akad *outsourcing* mengalami hal seperti ini, dari segi unsur-unsur akadnya terpenuhi yaitu ada dua pihak yang berakad, ada objek yang diakadkan, dan ada *ijab* dan *qabul*. Namun terjadinya dua akad dalam satu objek akad mengakibatkan terjadinya kelalaian pemenuhan hak secara sempurna. Akad perjanjian kerja untuk pekerja hanya terikat secara langsung pada perusahaan yang merekrutnya atau perusahaan penyedia jasa pekerja, akan tetapi pekerja tidak punya perjanjian kerja secara langsung kepada perusahaan pemberi kerja tersebut. Padahal pekerja bekerja pada perusahaan pemberi kerja tersebut. Akibat ketidaksempurnaan akad ini merembes pada kelalaian terhadap pemenuhan hak-hak pekerja seperti pengupahan, perlindungan kecelakaan kerja, dan jaminan sosial mereka.

Akad *outsourcing* lebih cenderung pada akad perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Peluang seperti ini dipilih oleh perusahaan karena Pasal 65 Ayat 7 Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan peluang terhadap pilihan tersebut yaitu hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan. Sementara pekerja sebenarnya lebih cenderung untuk memilih akad dengan perjanjian kerja tidak tertentu waktunya (tidak kontrak) karena pilihan ini lebih menjamin *job security*.

¹⁶ Dr. Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuh*, 488.

Munculnya kebijakan *outsourcing* ini memberikan angin segar kepada perusahaan pemberi kerja memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja tetap yang untuk kemudian diganti dengan perekrutan pekerja baru dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak. Dalam kondisi ini pekerja sebagai kelompok masyarakat lemah hanya dapat menerima saja untuk keselamatan hidup mereka.

Adanya pilihan akad perjanjian kerja waktu tertentu mengakibatkan pekerja *outsourcing* selalu diikat dengan perjanjian hubungan kerja waktu tertentu. Akad ini lebih dipilih karena tanggung jawab terhadap pekerja dari segi pesangon, jamsostek, dan bonos-bonus upah lainnya bisa dihindari oleh perusahaan *outsourcing* demikian juga perusahaan pemberi kerja. Perusahaan *outsourcing* akan lebih memilih kontrak kerja waktu tertentu supaya perusahaan tersebut terhindar dari kewajiban-kewajiban pesangon, jamsostek dan lain sebagainya.

2. *Outsourcing* dan pegupahan

Dampak langsung yang dirasakan oleh pekerja atas status mereka sebagai pekerja dalam jangka waktu tertentu (kontrak) pada *outsourcing* adalah persoalan upah. Ada kecenderungan menurunnya upah pada *outsourcing* karena para pekerja direkrut sebagai pekerja kontrak. Tim Kajian Akademis Universitas Sumatera Utara (USU) dalam penelitian lapangan menemukan 100% responden hanya mendapatkan upah pokok saja yaitu upah minimum. Di Jawa Timur juga ditemukan data 17 perusahaan *outsourcing* hanya memberikan upah buruh kontrak dengan upah pokok saja sesuai dengan upah minimum.¹⁷ Bonus-bonus lain dari upah lembur kerja mereka cenderung tidak dibayarkan, demikian juga premi hadir, tunjangan transportasi, uang makan, jamsostek tidak didapatkan oleh pekerja karena

¹⁷ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum* (Medan: Sofmedia, 2011), 29.

perjanjian kerja mereka bersifat kontrak dari pengusaha penyedia jasa pekerja. Tunjangan-tunjangan seperti ini didapatkan oleh pekerja tetap akan tetapi pekerja tidak tetap tidak mendapatkan bonus-bonus tersebut sebagai akaibat dari perjanjian kerja mereka yang bersifat kontrak.¹⁸

3. *Outsourcing* dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja sebagai hak pekerja telah diatur dalam UU. No. 3 Tahun 1992 pada Pasal 3 ayat 2 yang menyatakan bahwa masing-masing pekerja memperoleh hak atas jaminan sosial tenaga kerja. Pasal ini berlaku umum atas semua pekerja karena tidak terdapat penjelasan jaminan sosial tenaga kerja dikhususkan pada pekerja tertentu. Dengan demikian undang-undang ini mengikutsertakan pekerja outsourcing mendapatkan hak jamsostek. Namun pada kenyataannya di lapangan pekerja outsourcing tidak pernah dilibatkan memperoleh hak jamsostek. Pasal yang menguatkan bahwa pekerja outsourcing memiliki hak memperoleh jamsostek selain pasal 3 ayat 2 diatas adalah Pasal 4 ayat 1 yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam pasal 3 ayat 1 wajib dilakukan oleh perusahaan terhadap setiap tenaga kerja yang bekerja diperusahaanya sesuai dengan undang-undang ini.

Pada kenyataannya perjanjian kerja yang mengikat para pekerja hanya perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja tersebut. Maka perusahaan pemberi kerja mereasa tidak bertanggung jawab atau tidak punya perjanjian kerja dengan para pekerja terkait dengan jaminan sosial tenaga kerja. Di sisi lain PPJP merasa tidak berkewajiban memberikan jaminan sosial tenaga kerja

¹⁸ Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja," *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19, no. 2 (2021): 453–72.

kepada para pekerja yang berada di bawah managemennya karena para pekerja tersebut hanya perjanjian kerja dalam waktu terbatas saja tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan jamsostek.

Pada dasarnya pekerja secara umum baik pekerja outsourcing maupun pekerja tetap berhak atas Jamsostek. Oleh karena itulah dibutuhkan ketegasan peraturan yang pasti perusahaan mana yang bertanggung jawab terhadap jamsostek pekerja outsourcing apakah perusahaan pemberi kerja atau perusahaan penyedia jasa pekerja. Walaupun demikian masih ditemukan pasal yang tidak efektif dalam berbagai peraturan, antara lain hak berserikat dan jamsostek mereka untuk diberlakukan kepada pekerja *outsourcing*, mengingat hubungan kerja yang terdapat didalamnya masih bias. Untuk itu perlu adanya pembatasan yang jelas dan tegas tentang hubungan kerja dalam *outsourcing* yang tidak mengabaikan perlindungan para pekerja.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan cenderung menggunakan pekerja melalui *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang lebih dikenal dengan nama *biro jasa* agar perusahaan pemberi kerja terlepas dari kewajiban jaminan sosial tenaga kerja dan kewajiban-kewajiban lainnya. Fenomena ini dinilai karena perusahaan-perusahaan ini merasa *diback up* oleh Pasal 65 ayat (6) yang menyatakan bahwa perjanjian kerja terkait dengan pelaksanaan pekerjaan sebagaimana diatur dalam ayat (1) dinyatakan dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa kerja dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya. Artinya hubungan kerja para pekerja hanya ada antara perusahaan jasa pekerja dengan para pekerja bukan dengan perusahaan pemberi kerja. Di lain pihak perusahaan penyedia jasa kerja *outsourcing* merasa *diback up* oleh Pasal 1 butir 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerja pekerja bukan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja melainkan dengan

perusahaan pemberi kerja. Hal ini dikarenakan pemberian pekerjaan, upah, dan perintah kerja terhadap pekerja hanya kewenangan dari perusahaan pemberi kerja bukan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, akan tetapi perjanjian kerja para pekerja dengan perusahaan pemberi kerja tidak ada, hubungan perjanjian kerja mereka hanya dengan PPJP.¹⁹

4. *Outsourcing* dan Hak Berserikat

Hak berserikat bagi para pekerja diatur dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa masing-masing pekerja diberi hak berhak untuk membentuk dan atau menjadi anggota serikat pekerja. Jumlah minimal dapat mendirikan Serikat pekerja sekurang-kurangnya 10 orang pekerja.

Peraturan di atas memberikan keizinan kepada pekerja outsourcing dan pekerja tetap secara umum untuk bergabung dengan salah satu serikat kerja. Namun Para pekerja outsourcing tidak dapat bergabung dengan serikat pekerja dengan nyaman disebabkan hubungan kerja yang diikatkan kepadanya bukan hubungan kerja yang bersifat permanen karena sewaktu-waktu pekerja outsourcing dapat diberhentikan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang bertanggungjawab kepadanya. Disisi lain ada kekhawatiran bagi pekerja outsourcing akan diberhentikan bekerja pada perusahaan tempat kerjanya apabila ia bekerja dengan serikat kerja yang tidak disukai oleh perusahaan tersebut.²⁰

¹⁹ Meliza Meliza dan Roni Sumiarsa, "IMPLEMENTASI JAMINAN SOSIAL KESEHATAN KARYAWAN OUTSOURCING DI KOTA CIREBON," *Warta Dharmawangsa* 17, no. 2 (4 Mei 2023): 911–21, <https://doi.org/10.46576/wdw.v17i2.3199>.

²⁰ Suandi Suandi dan Sefa Martinesya, "TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP HAK KONSTITUSIONAL TENAGA KERJA OUTSOURCING," *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 4 (25 Desember 2021): 877–88, <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i4.3176>.

Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat kelemahan atau mafsadat yang ditimbulkan oleh outsourcing yaitu: posisi pekerja outsourcing yang ambigu/sama, satu sisi pekerja outsourcing berada di bawah lembaga outsourcing yang merekrut dan memberikannya pelatihan. Setelah pekerja outsourcing ditempatkan pada suatu perusahaan maka pekerja ini berada di bawah dua penguasaan yaitu lembaga outsourcing yang merekrutnya dan di sisi lain berada di bawah penguasaan perusahaan tempat kerja. Kondisi yang ambigu ini menjadikan pekerja terabaikan dari beberapa hal yang menguntungkan dirinya, seperti bonus-bonus honor dari perusahaan, biaya kesehatan, dan promosi-promosi jabatan lainnya. Selama mereka kerja di perusahaan tempat kerja, mereka hanya mendapatkan gaji pokok saja karena pihak perusahaan beranggapan pegawai outsourcing ini bukan pegawai tetap mereka. Di sisi lain jaminan sosial tenaga kerja tidak mereka dapatkan karena masa jabatan kerja yang dibatasi oleh kontrak kerja. Mereka juga tidak dapat menjadi anggota serikat kerja karena mereka tidak memiliki posisi tetap sebagai pekerja pada suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan kemudharatan atau kemafsadatan sistem outsourcing ini harus dihilangkan agar akad ini menjadi akad yang sempurna dalam pandangan hukum Islam sesuai dengan kaidah fiqhiyah yang berbunyi:

دَرْءُ الْمَفْسَدِ أَوْلَى مِنْ جَلْبِ الْمَصَالِحِ فَإِذَا تَعَارَضَ مَفْسَدَةٌ وَمَصْلَحَةٌ

قَدْ مَدَّ فَعِ الْمَفْسَدَةُ غَالِبٌ

*“Menolak kerusakan lebih diutamakan daripada menarik masalah dan apabila berlawanan antara yang mafsadah dan masalah maka yang didahulukan adalah menolak mafsadahnya”.*²¹

²¹ Mif Rohim, *Qawaid Fiqhiyah: Inspirasi dan Dasar Penetapan Hukum* (Jombang: LPPM UNHAS Y Tebuireng, 2019), h. 55.

PENUTUP

Berdasarkan urain di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perekrutan pekerja melalui sistem *outsourcing* dominan merugikan pekerja yaitu Hubungan kerja yang ambigu antara lembaga *outsourcing* atau perusahaan pemberi kerja, pengupahan yang didapat berdasarkan gaji pokok saja, intensif atau bonus lain tidak dapat diperoleh karena perjanjian kerja hanya terikat dengan lembaga *outsourcing* bukan perusahaan pemberi kerja. Jaminan sosial tenaga kerja juga tidak dapat dinikmati oleh pekerja *outsourcing*, dan keikutsertaan dalam serikat kerja pekerja tidak dapat diikuti oleh pekerja *outsourcing* karena masa kerja mereka yang tidak memiliki kepastian. *Outsourcing* menurut hukum Islam lebih banyak medatang kemudharatan atau mafsadat dibandingkan dengan keslahatan yang diberikannya. Sistem ini lebih utama di hindari dari pada diberlakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Medan: Sofmedia, 2011.
- Azdi, Abu Daud Sulaiman ibn Asy'a's al-Sajistani al-. *Sunan Abu Daud*. 3. Beirut: Dar Ibn Hazm, 1997.
- Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press, 2016.
- Damanik, Vania Andari, Zayyan Tsabitah Panjaitan, Layla Witra, Adjie Umair Harvis, Ibnu Farhan, dan Bagus Herlambang. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Cendikia ISNU SU* 1, no. 2 (2024): 117–23.
- Dr. Wahbah al-Zuhaily. *Fiqh Islam wa Adillatuh*. 4. Mesir: Dar al-Fikr, 1985.

- Ghainy, Abu Muhammad Mahmud ibn Ahmad al-. *al-Banayah fi Syarah al-Hidayah*. 6. Mesir: Dar al-Fikr, 1990.
- Hafizh, Dean Fadhuroman, Genta Maghribi, Rita Mulyani, Sastia Roria Afradyta, dan Sharen Fernanda. "Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Lemhannas RI* 10, no. 3 (2022): 212-23.
- Hanun, Lalita Maida Listiyani. "Pemanfaatan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024).
<https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/582>.
- Izziana, Wafda Vivid. *Hukum Outsourcing di Indonesia*. Pertama. Ponorogo: Ummuh Ponorogo Press, 2018.
- Meliza, Meliza, dan Roni Sumiarsa. "IMPLEMENTASI JAMINAN SOSIAL KESEHATAN KARYAWAN OUTSOURCING DI KOTA CIREBON." *Warta Dharmawangsa* 17, no. 2 (4 Mei 2023): 911-21.
<https://doi.org/10.46576/wdw.v17i2.3199>.
- Nawawi, Mahyuddin al-. *Kitab al-Majmu' Syarh al-Muhazab li al-Syairazy*. 14. Jeddah: Maktabah al-Irsyad, tt.
- Pratama, Bayu Indra, Choiria Anggraini, Muhammad Rizki Pratama, Azizun Kurnia Illahi, dan Dessanti Putri Sekti Ari Ak SE, MSA. *Metode Analisis Isi (Metode Penelitian Populer Ilmu-ilmu Sosial)*. UNISMA PRESS, 2021.
- Qurthuby, Abu Abdillah Muhammad ibn Ahmad ibn Abu Bakr al-. *al-Jami' al-Ahkam al-Qur'an*. 18. Beirut: Muassasah al-Risalah, 2006.
- Rohim, Mif. *Qawaid Fiqhiyah: Inspirasi dan Dasar Penetapan Hukum*. Jombang: LPPM UNHAS Y Tebuireng, 2019.
- Suandi, Suandi, dan Sefa Martinesya. "TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERHADAP HAK

KONSTITUSIONAL TENAGA KERJA
OUTSOURCING." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 4 (25
Desember 2021): 877–88.
[https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v
1i4.3176](https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i4.3176).

Sugiyono, Heru, dan Jeremy Pardede. "Perlindungan
Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing
Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh
Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja." *Al Qodiri: Jurnal
Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan* 19, no. 2 (2021): 453–
72.

Sutedi, Ardian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika,
2009.

Zuhaily, Wahbah al-. *Ushul al-Fiqh al-Islamy*. Juz 2. Mesir:
Dar al-Fikr, 1986.