IMPLEMENTASI PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA *OUTSOURCING* MENURUT HUKUM ISLAM

(Skripsi)

Oleh:
Fikri Yusuf
1712011222

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA *OUTSOURCING* MENURUT HUKUM ISLAM

Oleh:
Fikri Yusuf

Salah satu penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* adalah PT. Fajarmerah Indo Service. PT. Fajarmerah Indo Service yang merupakan perusahaan sebagai penyedia dan penyalur tenaga kerja *outsourcing* yang terletak di Bandar Lampung. Pengupahan pekerja *outsourcing* terdapat perbedaan dengan upah pegawai tetap, meskipun pekerja *outsourcing* mengerjakan tugas yang sama dan setara dengan pegawai tetap. Penelitian ini akan mengkaji dan membahas sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service menurut Hukum Islam, dan pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* PT. Fajarmerah Indo Service.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif empiris dengan tipe penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka, wawancara dan studi dokumen. Analisis data dilakukan secara kualitatif.

Hasil dari penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service sesuai dengan ketentuan hukum Islam berdasar pada Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 279, Hadist Riwayat Bukhari nomor 30. Adapun pemenuhan hak – hak pekerja yang meliputi hak atas upah yang layak, perlindungan dan keselamatan, kebebasan berpendapat dan mogok kerja telah terpenuhi. Adapun pemenuhan hak – hak pekerja *outsourcing* yang meliputi hak atas upah yang layak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), tunjangan hari raya, upah lembur serta perlindungan dan keselamatan telah terpenuhi.

Kata Kunci: Praktik Pengupahan, Pekerja *Outsourcing*, Hukum Islam

IMPLEMENTASI PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA *OUTSOURCING* MENURUT HUKUM ISLAM

Oleh

FIKRI YUSUF

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Keperdataan
Fakultas Hukum Universitas Lampung

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022

Judul	: **IMPLEMENTASI PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA *OUTSOURCING* MENURUT HUKUM ISLAM**
Nama Mahasiswa	: **Fikri Yusuf**
Nomor Pokok Mahasiswa	: **1712011222**
Bagian	: **Hukum Keperdataan**
Fakultas	: **Hukum**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. Nunung Rodliyah, M.A.	**Elly Nurlaili, S.H., M.H.**
NIP 19600807 199203 2 001	NIP 19700129200604 2 001

2. Ketua Bagian Hukum Keperdataan

Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum.
NIP 19601228 198903 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nunung Rodliyah, M.A.**

Sekretaris : **Elly Nurlaili, S.H., M.H.**

Penguji Utama : **Aprilianti, S.H., M.H.**

2. Dekan Fakultas Hukum

Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S.
NIP 19641218 198803 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **27 Juli 2022**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fikri Yusuf

NPM : 1712011222

Jurusan : Hukum Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **"IMPLEMENTASI PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA *OUTSOURCING* MENURUT HUKUM ISLAM"** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 16 Agustus 2022

Fikri Yusuf
NPM. 1712011222

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Fikri Yusuf dilahirkan di Panjang, pada tanggal 10 Juli 1998 sebagai anak ketiga dari empat bersaudara, dari Bapak Abu Yamin dan Ibu Sanariah.

Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 01 Talang Baru pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP 01 Muhammadiyah Sidomulyo, diselesaikan pada tahun 2012 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 01 Sidomulyo dan lulus pada tahun 2015. Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2017 melalui jalur SBMPTN.

Selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung penulis terdaftar sebagai penerima Beasiswa Bidikmisi. Penulis juga aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Pusat Studi Bantuan Hukum (PSBH) sebagai Anggota Muda pada Tahun 2017-2018, selain itu penulis juga aktif di UKM Basket Universitas Lampung.

Penulis juga pernah mengikuti Internal Mootcourt Competition Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Pusat Studi Bantuan Hukum pada tahun 2017 sebagai delegasi dari tim Delneming. Selain itu penulis adalah owner dari usaha rental motor yang RENTAL MOTOR GEH BANDAR LAMPUNG yang beroperasi sejak November

2018 sampai sekarang dan penulis juga sebagai owner usaha makanan olahan ayam yang bernama GEPREK PETIR yang beroperasi sejak Agustus 2021 sampai sekarang.

Pada tahun 2020 Penulis telah mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Periode II selama 40 hari di Desa Talang Baru, Kecamatan Sidomulyo, Kabupaten Lampung Selatan.

MOTO

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain"

(*HR. Ahmad, Thabrani, dan Daruqutni*)

"Kerja keras tanpa usaha dan doa akan terasa sirna. Menapaki hidup adalah sejarah, hari ini adalah anugerah, dan esok adalah misteri."

(*Fikri Yusuf*)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, rezeki, serta kesabaran dan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sumber inspirasi dalam segala tindakan dan langkah hidupku, sehingga penulis dapat belajar dan bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Ayah Abu Yamin dan Ibu Sanariah

Orang tua yang selama ini telah mendidik dengan penuh kasih sayang, melindungiku dan merawatku dengan setulus hati serta memberiku motivasi dan doa luar biasa untuk menjadi anak yang dapat mewujudkan impian dan membanggakan orang tua dalam kondisi sesulit apapun

SANWACANA

Dengan mengucap *Alhamdulillahhirobbil'alamin*, segala puji bagi Allah *SubhanahuwaTa'ala*, Rabb semesta alam, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad, sallallahu'alaihiwasallam, keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya yang senantiasa mengikuti jalan petunjuk-Nya. Aamiin. Hanya dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "IMPLEMENTASI PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA OUTSOURCING MENURUT HUKUM ISLAM ", yang diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Dr. Sunaryo, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan.
3. Dr. Nunung Rodliyah, M.A. selaku Pembimbing I atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Elly Nurlaili, S.H., M.H. selaku Pembimbing II atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Aprilianti, S.H., M.H. selaku Pembahas I atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
6. Dewi Septiana, S.H., M.H. selaku Pembahas II atas kesediaannya meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
7. Marlia Eka Putri A.T, S.H., M.H. selaku Pembimbing Akademik, yang telah membimbing penulis selama kuliah.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
9. Bapakku Abu Yamin, Emakku Sanariah, Ayuk-ayukku Rita Ria Fatonah dan Sari Bulan, Serta adikku Rizki Kurniansyah yang telah mendukung baik moral, spiritual, material, semangat, dan do’a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman terdekatku (Elsa Geovanni, Rizki Ferdiansyah, Wayan Surya Dewantara, Yudha Aji Prayoga, Cindy Febri Liana, Annisya Tiara Alvioni, Mirza Al Farhany,Charine Alya Pratiwi, Phillipus Gomos Purba, M. Kevin Kurniawan, Tomi Wiratama, serta Reinaldi Wicaksono) terima kasih untuk cinta kasih, tawa, dukungan dan kebersamaannya selama ini.

11. Kepada semua pihak yang terlibat namun tidak dapat disebutkan satu-persatu, Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas jasa dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya.

Bandar Lampung, Agustus 2022

Penulis

Fikri Yusuf

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **ii**
MENYETUJUI ..... **iv**
MENGESAHKAN ..... **v**
PERNYATAAN ..... **vi**
RIWAYAT HIDUP ..... **vii**
MOTO ..... **ix**
PERSEMBAHAN ..... **x**
SANWACANA ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
I. PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Ruang Lingkup 8
D. Tujuan Penelitian 8
E. Kegunaan Penelitian 8
II. TINJAUAN PUSTAKA **10**
A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Outsourcing 10
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Menurut Hukum Perdata 14
C. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Islam 24
D. Tinjauan Umum tentang Kewajiban dan Hak Buruh 29
E. Kerangka Pikir 31
III. METODE PENELITIAN **33**
A. Jenis Penelitian 33
B. Tipe Penelitian 34
C. Jenis Data 34
D. Metode Pengumpulan Data 35
E. Metode Pengolahan Data 36
F. Analisis Data 37
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **38**
A. Sistem Pengupahan Pekerja *Outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service Menurut Hukum Islam 38
1. Perjanjian Kerja Menurut Hukum Islam 47
B. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Pada PT. Fajarmerah Indo Service 53

V. PENUTUP 58
A. Kesimpulan 58
DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN 63
Biodata Karyawan 64
Wawancara Karyawan 69

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang di harapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud apabila kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Akan tetapi, praktik dan fakta pekerjaan saat ini menunjukan hubungan yang tidak seimbang antara majikan dan pekerja. Majikan, karena memiliki daya tawar yang lebih besar, sering memanfaatkan dan mengeksploitasi pekerja. Magang, *trainee* dan kontrak adalah model-model eksploitasi dan tekanan majikan kepada pekerja.[1]

Islam mendorong penganutnya untuk berjuang mendapatkan materi atau harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuti rambu-rambu yang telah ditetapkan. Rambu-rambu tersebut diantaranya: carilah yang halal lagi baik; tidak menggunakan cara yang batil; tidak berlebih-lebihan/melampaui batas; tidak dizalimi ataupun menzalimi; menjauhkan diri dari unsur riba, perjudian dan

[1] Eko Prasetyo, *Upah dan Pekerja*, (Yogyakarta: Resist Book, 2006), hlm. 17

penipuan, serta tidak melupakan tanggung jawab sosial berupa zakat, infaq dan sedekah.[2]

Al-Quran memerintahkan orang-orang beriman, yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja keras, dan Allah menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik. Dalam bagian lain Al-Quran menyerukan kepada setiap muslim agar menginvestasikan tenaga, fikiran dan waktu untuk melakukan amal shaleh, amal yang produktif. Dan sangat merugi orang-orang yang menyia-nyiakan waktu, malas dan bekerja tetapi tidak menghasilkan manfaat.[3]

Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting artinya bagi pembangunan bangsa Indonesia. Dasarnya sudah diberikan oleh pendiri bangsa Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa, setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat telah membawa banyak perubahan di berbagai sektor, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat di semua sektor usaha. Kondisi yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan *fleksibel* dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.

---

[2]Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Surabaya: Mahkota Surabaya, 1971), hlm 956.

[3] Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Syamil Al-Quran, 2007), 43:32; 49.

Kontrak tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian antar para pihak. Menurut K.H Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja menurut Hukum Islam merupakan salah satu bentuk *ijarah* (perjanjian atau disebut *akad*) dengan obyek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang pemberi kerja (disebut juga *musta'jir*) tertentu tidak untuk *musta'jir* lain, dan ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seseorang atau beberapa orang musta'jir tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjad dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan (disebut juga *ajir*), dan *musta'jir*.[4]

Pendapat Sayyidina Ali bahwa amanah setara dengan keadilan, dimana keadilan harus ditegakkan dan amanah harus dilaksanakan. Keduanya merupakan syarat yang harus di miliki bagi seorang pemimpin. Mengabaikan salah satu atau keduanya berarti meniadakan kewajiban bagi rakyat untuk mematuhinya. Hal ini tentu ada hubungannya dengan manajer, sejauh mana seorang manajer mampu berlaku adil terhadap pekerja, termasuk upah, serta kemampuannya untuk merajut seluruh potensi persaudaraan atau perusahaan perburuhan. Dan tentu saja konsep ini diharapkan dapat menjadi konsep alternatif dari hukum perburuhan yang sudah ada, yaitu konsep yang mencetuskan terjadinya keseimbangan, pemenuhan dan

[4] Abdul Ghofur Ansori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University press, 2010), hlm. 131

perlindungan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu buruh maupun majikan.[5]

Upah adalah harga dari tenaga kerja. Harga yang harus di bayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah di berikan kepada pemberi kerja ataupun sebuah perusahaan. Pemberian upah merupakan kewajiban seorang majikan ataupun perusahaan.[6] Sedangkan buruh atau pekerja, upah merupakan hak yang harus dipenuhi. Hak tersebut adalah suatu jaminan untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan kehidupan keluarganya. Selain itu, juga untuk memotivasi setiap buruh agar melakukan yang terbaik.[7]

Terjadinya pertumbuhan industrialisasi dan dunia usaha membawa konsekuensi meningkatnya proporsi tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja. Akibat lanjutan hal tersebut adalah potensi timbul nya masalah hubungan kerja dan hubungan industri juga semakin besar.

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha membuat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), secara hukum dikenal 2 macam pekerja, yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kata

---

[5] Rustam Efendi, *Produksi dalam Islam*, (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI: Data katalog dalam terbitan, 2003), hlm. 44

[6] Imam Supoma, *Hukum dan Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-peraturan*, (Jakarta: Djambatan,1972), hlm.68

0-[7] Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi (Islamisasi Ekonomi Kontemporer)*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 269

lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.[8]

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, keberadaan tenaga kerja kontrak di atur dalam pasal 56-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 56 yang menyatakan : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan oleh pekerja kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan dalam pasal 59 antara lain:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
    a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

[8]http://pengacaramuslim.com/pengertian-pekerja-kontrak-waktu-tertentu-pekerja-kontrak-waktu-tidak-tertentu/, (diakses 10.09 wib 15 Agustus 2021)

b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau.

d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pasal-pasal tersebut diatas mensyaratkan sistem kerja kontrak untuk bisa diberlakukan, dan tidak semua pekerjaan dapat dengan mudah menjadi sistem kontrak kerja kontrak. Suatu ketentuan yang memberikan perlindungan efektif berkenaan dengan kedudukan pekerja waktu tertentu dimana pekerja *outsourcing* berada. Seperti yang dikemukakan oleh pasal 59 ayat (7) yang menyatakan apabila ketentuan yang diuraikan diatas tentang sifat pekerja waktu tertentu sekali selesai, paling lama 3 tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, bukan bersifat tetap, perpanjangan 1 kali, pembaharuan juga 1 kali maka pekerja itu demi hukum menjadi pekerja untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerja tetap.

Salah satu penyalur tenaga kerja *outsourcing* adalah PT. Fajarmerah Indo Service yang berperan sebagai perusahaan resmi yang legal dan terdaftar untuk menawarkan penyedia dan penyalur jasa satpam, *cleaning service*, jasa *bodyguard* pengawal pribadi *Very Importen Person* (VIP), pelayan cafee, kurir, *sales door to*

door, deep collector, yang terletak di Bandar Lampung. Tenaga *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service sudah berpengalaman dan ahli karena telah dibekali dengan wawasan kerja yang baik, sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara performa dan mental kerja.

Para pekerja *outsourcing* tersebut dilatih di PT. Fajarmerah Indo Service yang nantinya akan disalurkan ke berbagai tempat yang membutuhkan pekerja *outsourcing.* Para pekerja *outsourcing* tersebut mengerjakan tugas yang sama dan setara dengan pegawai tetap yang ada di hotel tersebut, namun status mereka adalah pekerja kontrak dan terdapat perbedaan upah yang diterima yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Dalam pasal 59 juga telah ditegaskan bahwa tidak semua pekerjaan dapat di terapkan untuk pekerja kontrak. Pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman tidak bisa di kerjakan oleh pekerja kontrak.

Permasalahan terkait pengupahan juga akan muncul karena Islam sangat mengedepankan konsep keadilan dan kesetaraan dikalangan pekerja. Pekerja *outsourcing* yang mengerjakan tanggung jawabnya akan di upah sesuai penyedia jasa tenaga kerja, sedangkan pegawai tetap mendapat upah langsung dari perusahaan yang besarnya berbeda dengan upah yang diterima pekerja *outsourcing*.

Berpangkal pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengkaji dan meneliti lebih jauh mengenai implementasi pemberian upah pekerja *outsourcing* menurut hukum islam untuk menulis dengan judul **"Implementasi Praktik Pengupahan Pekerja *Outsourcing* Menurut Hukum Islam".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini ada beberapa masalah yang akan dirumuskan dan dicari penyelesaiannya secara ilmiah, beberapa masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service menurut Hukum Islam?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service ?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup bidang ilmu ini adalah Hukum Perdata khususnya Hukum Perdata Islam, dimana penelitian ini mengkaji praktik pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service menurut hukum Islam.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service menurut Hukum Islam.
2. Mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharap dari hasil penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum perdata islam.

2. Kegunaan Praktis

   a. Upaya pengembangan kemampuan dalam pengetahuan hukum bagi peneliti dalam lingkup hukum perdata khususnya hukum perdata islam.

   b. Sumbangan pemikiran, bahan bacaan dan sumber informasi serta bahan kajian bagi yang memerlukan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Outsourcing

Menurut Imam Syaibani: "Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan oleh Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.[9] Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran utnuk mendapatkan imbalan yang pantas.Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.[10]

Dalam hukum Islam memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang *outsourcing*. Definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan perngguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh

---

[9]Nurul Hudan et al, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan teoritis*, (Jakarta: Kencana prenada Group, 2008), hlm. 227.

[10]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wkaf, 1995), hlm. 248.

penyedia jasa. Maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam *outsourcing*, dapat diqiyaskan ke dalam konsep *syirkah* dan *ijarah*.[11]

Syirkah dapat diartikan dengan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad *syirkah* tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.[12]

Kata Syirkah dalam bahasa arab berasal dari kata syarika (fiil madhi), yasyraku (fiil mudhari'), syarikan/ syirkatan/ syarikatan (mashdar/ kata dasar), artinya menjadi sekutu atau serikat.1 Secara bahasa alsyirkah berarti al-Ikhtilat yang artinya percampuran atau persekutuan dua hal atau lebih, sehingga antara masing-masing sulit dibedakan. Seperti persekutuan hak milik atau perserikatan usaha.[13] Yang dimaksud percampuran disini adalah seseorang mencampurkan hartanya dengan harta orang lain sehingga tidak mungkin untuk dibedakan. Sedangkan menurut istilah, para Fuqaha berbeda pendapat mengenai pengertian syirkah, diantaranya menurut Sayyid Sabiq, yang dimaksud dengan syirkah ialah akad antara orang yang berserikat dalam modal dan keuntungan. Menurut Hasbi ash-Shidieqie, bahwa yang dimaksud dengan syirkah ialah akad yang berlaku antara dua orang atau lebih untuk ta'awun dalam bekerja pada suatu usaha dan membagi keuntungannya.[14] Jadi dapat disimpulkan bahwa Musyarakah/ syirkah adalah kerjasama antara kedua belah pihak untuk memberikan kontribusi dana dengan keuntungan dan resiko akan

---

[11]http://saifudiendjsh.blogspot.co.id/2014/03/outsourcing-dalam-pandangan-hukum-islam.hkml (diakses pada pukul 12.21 wib 26 Agustus 2021)

[12]Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm.166.

[13] Heri Sudarsono, Bank dan Lembangan Keuangan Syariah: Diskripsi dan Ilustrasi (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), 87.

[14] Sayyid Sabiq, Fiqh sunnah (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 317.

ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan.*Syirkah* sendiri terbagi menjadi 4 macam, yaitu:

a. *Syirkah 'Inan*, adalah kerjasama antara dua orang atau lebih dengan modal yang mereka miliki bersama untuk membuka usaha yang mereka lakukan sendiri, lalu membagi keuntungan yang mereka peroleh secara bersama dengan prinsip keadilan dan kebersamaan.
b. *Syirkah Wujuh*, adalah perseroan antara dua badan hukum dengan modal dari pihak luar diluar kedua badan tersebut.
c. *Syirkah Abdan*, adalah kerja sama antara dua orang atau lebih yang masing masing hanya memberikan kontribusi kerja ('amal), tanpa kontribusi modal.
d. *Syirkah Mufawadhah*, adalah perseroan dimana anggotanya memiliki kesamaan dalam modal, aktivitas dan utang piutang dari mulai berdirinya perseroan hingga akhir dari perseroan.[15]

Outsourcing dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan adalah termasuk *syirkah abdan*. *Syirkah abdan* yaitu *syirkah* antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontibusi kerja tanpa kontribusi modal; yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad *syirkah*. Perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan lapangan perkerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka ia bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

---

[15]Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah; Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hlm. 126.

Selain konsep *syirkah*, dalam hal ini juga dijelaskan dalam *ijarah*, yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang *ajir*.[16] Terdapat dua macam definisi tentang Ijarah. Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul fiqh syafi'i, berpendapat bahwa Ijarah berarti upah mengupah.[17]

Gambaran tentang outsourcing difahami 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).[18]

Pandangan hukum umum pada *outsourcing*, Ketika Agen perusahaan melakukan kegiatan berdasarkan permintaan pengusaha/lembaga yang telah menjalin kerjasama dengan agen perusahaan itu sendiri, dalam hal ini yakni dibidang tenaga kerja. Kegiatan ini diperbolehkan berdasarkan pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 64 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui

---

[16] http://saifudiendjsh.blogspot.co.id/2014/03/outsourcing-dalam-pandangan-hukum-islam.hkml(diakses pada pukul 12.56 wib 26 Agustus 2021)

[17] Idris Ahmad. Fiqh al-Syafi'iyah. (Jakarta: Karya Indah, 1986), 139

[18] https://islam.nu.or.id/syariah/hukumdan-konsep-outsourcing-dalam-fiqih-hXaiE

perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.[19] Dijelaskan juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain. Pasal 17 ayat 1 dan 2 yang berbunyi: (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.[20] Perusahaan Outsourcing secara hukum dilindungi berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia, hanya saja terbatas dalam pekerjaan yang sifatnya penunjang bukan untuk pekerjaan pokok dari penerima kerja.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Menurut Hukum Perdata

1. Pengertian Perjanjian

Pasal 1313 KUH Perdata sebagai dasar pengertian perjanjian[21] menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.[22] Arthur S. Hartkamp dan Marianne M.M Tillema menjelaskan bahwa kontrak adalah suatu perbuatan hukum yang diciptakan dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan hukum oleh persesuaian kehendak yang menyatakan maksud bersama yang interdependen dari dua atau

---

[19] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

[20] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 9 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

[21] Subekti dan Tjitrosudibio, Op. Cit. hlm. 338

[22] Mariam Darus Badrulzaman, Op. Cit.

lebih pihak untuk menciptakan akibat hukum untuk kepentingan satupihak, keduabelah pihak, dan juga untuk pihak lain.[23]

Subekti menjelaskan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.[24] Sudikno Mertokusumo juga menjelaskan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum dalam hal ini adalah menimbulkan hak dan kewajiban dan kalau kesepakatan itu dilanggar maka ada akibat hukumnya.[25] Bab II dalam Buku III KUH Perdata Indonesia menyamakan kontrak dengan perjanjian.[26]

2. Karakter Sistem Pengaturan Hukum Islam

Sistem pengaturan hukum perjanjian yang terdapat di dalam Buku III KUH Perdata memiliki karakter atau sifat sebagai pelengkap.[27] Sistem pengaturan dalam hukum kontrak juga menggunakan sistem terbuka (open system).[28] Para pihak boleh menggunakan atau tidak menggunakan ketentuan yang terdapat di dalam Buku III KUH Perdata tersebut. Di dalam perjanjian, para pihak dapat mengatur sendiri menyimpang dari ketentuan Buku III KUH Perdata.[29]

---

[23] Ridwan Khairandy, Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama), FH UII Press, Yogyakarta, 2014, hlm. 60

[24] Subekti, Op. Cit., hlm. 1.

[25] Sudikno Mertokusumo, Op. Cit., hlm. 95

[26] Ibid., hlm. 58.

[27] Ibid., hlm. 84.

[28] Salim H.S, Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 7.

[29] Ridwan Khairandy, Loc. Cit.

3. Unsur Perjanjian

Unsur yang harus terdapat dalam kontrak yaitu:

1. Ada para pihak
2. Ada kesepakatan yang membentuk kontrak
3. Kesepakatan itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum dan
4. Ada objek tertentu[30]

Selain unsur perjanjian tersebut, terdapat unsur perjanjian yang ditulis juga oleh P.N.H Simanjuntak dalam bukunya, yaitu:

1. Ada para pihak yang melakukan perjanjian
2. Ada persetujuan antara pihak-pihak tersebut
3. Ada tujuan yang akan dicapai
4. Ada prestasi yang akan dilaksanakan oleh para pihak
5. Ada bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan
6. Ada syarat-syarat tertentu[31]

Unsur perjanjian tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga klasifikasi, yaitu:

1. Unsur *essentialia* (unsur yang harus ada dalam perjanjian)
2. Unsur *naturalia* (unsur perjanjian yang oleh hukum diatur tetapi dapat dikesampingkan oleh para pihak)

---

[30] Ibid., hlm. 66.
[31] P.N.H Simanjuntak, Op. Cit., hlm. 286.

3. Unsur *accidentalia* (unsur yang merupakan sifat pada perjanjian yang secara tegas diperjanjikan oleh para pihak)[32]

4. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian hanya akan memiliki akibat hukum jika memenuhi dua syarat. Syarat pertama yaitu tujuan perjanjian mempunyai dasar yang pantas atau patut. Syarat kedua yitu perjanjian harus mengandung sifat yang sah.[33] Syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.[34] Penjelasan para sarjana mengenai syarat sah perjanjian tersebut berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat menurut Subekti adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju, atau seiya sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain.[35] Dalam hal ini, PT Aplikasi Karya Anak Bangsa dan driver harus saling bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dalam perjanjian kemitraan para pihak tersebut.
2. Arti kecakapan menurut Subekti adalah kecakapan untuk membuat perjanjian menurut hukum, yang pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum[36] Pasal 1329 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat

[32] Ibid., hlm. 66-67
[33] Ridwan Khairandy, Op. Cit., hlm. 190
[34] Subekti dan Tjitrosudibio, Op. Cit. hlm. 339
[35] Wirjono Prodjodikoro, Op. Cit., hlm. 28.
[36] Ibid

perjanjian, kecuali apabila menurut undang-undang dianggap tidak cakap.[37] Pasal 1330 menjelaskan siapa yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu:

a. Orang yang belum dewasa
b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
c. Perempuan yang telah kawin dalam hal yang ditentukan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat perjanjian tertentu.[38]

3. Suatu hal tertentu menurut Subekti dijelaskan sebagai apa yang diperjanjikan hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul perselisihan.[39]
4. Suatu sebab yang halal dengan kata lain adalah isi perjanjian. Hakim dapat menguji apakah tujuan dari perjanjian itu dapat dilaksanakan serta apakah isi perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1335, 1336, dan 1337 KUH Perdata.[40] Pasal 1335 jo Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu kausa dinyatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu kausa dinyatakan bertentangan dengan undang-undang jika kausa didalam perjanjian isinya bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.[41] Ketertiban umum berarti bertentangan dengan

[37] Subekti dan Tjitrosudibio, Op. Cit. hlm. 341.
[38] Ridwan Khairandy, Op. Cit., hlm. 176
[39] Subekti. Op. Cit., hlm. 19.
[40] Mariam Darus Badzrulzaman. Op. Cit., hlm. 106-107
[41] Ridwan Khairandy, Op. Cit., hlm. 190.

kepentingan umum, keamanan negara, keresahan dalam masyarakat dan juga keresahan dalam masalah ketatanegaraan.[42]

Suatu perjanjian yang sah wajib dibuat dengan memenuhi syarat subjektif (1 dan 2) dan syarat objektif (3 dan 4). Syarat subjektif jika tidak terpenuhi maka kontrak tersebut dapat dibatalkan sedangkan syarat objektif jika tidak terpenuhi maka

kontrak tersebut adalah batal demi hukum.[43] Adanya sepakat terhadap kontrak tersebut maka kedua belah pihak harus mempunyai kebebasan berkehendak agar tidak terdapat tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak. Pernyataan sepakat dilukiskan sebagai pernyataan kehendak yang disetujui antara para pihak.[44]

Selain itu, terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi keabsahan kontrak, yaitu karena adanya faktor-faktor yang merusak. Keabsahan sebuah kontrak bisa menjadi cacat dalam salah satu situasi seperti:

1. Elemen kesepakatan rusak cacat atau rusak dikarenakan adanya kesalahan seperti pemahaman yang salah, misrepresentasi (penggambaran yang salah atau keliru), dan tekanan atau pengaruh yang tidak diharapkan atau tidak pantas.
2. Satu atau lebih pihak-pihak yang berkontrak tidak memiliki kapasitas penuh untuk mengikat kontrak
3. Kontrak tersebut illegal

---

[42] Ibid., hlm. 191.
[43] Taryana Soenandar et al, Op. Cit., hlm. 295.
[44] Ibid., hlm. 295-296.

4. Kontrak itu, sebagian atau seluruhnya, tidak ada atau kosong atau batal berdasarkan suatu undang-undang
5. Sebuah kontrak, sebagian, atau seluruhnya, batal menurut huykum operdata karena bertentangan dengan kebijakan publik
6. Kontrak itu termasuk dalam kontrak yang membutuhkan sejumlah formalitas dan formalitas itu tidak ada.

Akibat adanya faktor yang menyebabkan kontrak rusak tersebut, konsekuensinya akan beragam menurut situasi, yaitu:

1. Batal atau tidak ada atau kosong, artinya kontrak yang batal mutlak, tidak bermaksan sama sekali
2. Dapat dibatalkan, artinya kontrak yang menimbulkan konsekuensi-konsekuensi hukum, tetapi mungkin dikesampingkan atau diabaikan
3. Ilegal, artinya kontrak tidak dapat digugat kecuali dalam situasi-situasi khusus
4. Tidak dapat dilaksanakan, maksudnya kontrak yang baik tetapi penggugat tidak dapat mengajukan suatu gugatan ke hadapan hukum karena tidak adanya bukti tertulis ketika dibutuhkan atau karena adanya cacat atau kekurangan kapasitas tergugat untuk mengadakan kontrak.[45]

5. Asas-Asas Berlakunya Perjanjian

Tidak hanya unsur perjanjian dan syarat sah perjanjian, perjanjian yang dibuat juga harus berlandaskan pada asas-asas berlakunya perjanjian[46], diantaranya yaitu:

---

[45] William T. Major, Hukum Kontrak, Nuansa Cendekia, Bandung, 2018, hlm. 94.
[46] M. Syamsuddin dan Salman Luthan, Loc. Cit

1. Asas kebebasan berkontrak
2. Asas konsensualisme
3. Asas mengikatnya suatu perjanjian
4. Asas iktikad baik.
5. Asas tranparansi[47]

Asas kebebasan berkontrak menyebabkan orang dapat menciptakan perjanjian tidak bernama. Asas ini bersifat universal. Pasal 1338 ayat (1) mengakui asas tersebut dengan menyatakan bahwa semua perjanjian yang dimuat secara sah mengikat para pihak sebagai undang-undang.[48] Namun, Pasal 1320 KUH Perdata membatasi kebebasan berkontrak dengan adanya syarat sah perjanjian. Pembatasan dikaitkan dengan kausa yang halal dalam kontrak. Pasal 1337 KUH Perdata menjelaskan bahwa suatu kausa dapat menjadi terlarang apabila dilarang oleh undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.[49]

Sutan Remy Sjahdeini menyimpulkan ruang lingkup asas kebebasan berkontrak sebagai berikut:

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian
2. Kebebasan untuk memilih dengan pihak siapa ia ingin membuat perjanjian
3. Kebebasan untuk memilih causa perjanjian yang akan dibuatnya
4. Kebebasan untuk menentukan objek suatu perjanjian
5. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian

---

[47] Mas Roro Lilik Ekowanti, Loc. Cit.
[48] Ridwan Khairandy, Op. Cit., hlm. 87.
[49] Ibid., hlm. 89.

6. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuah undang-undang yang bersifat opsional.[50]

Di dalam kontrak atau perjanjian, prestasi adalah kewajiban kontraktual[51]Sumber kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak atau konsensus para pihak yang membuat kontrak. Adanya konsensus dari para pihak, maka kesepakatan menimbulkan kekuatan mengikat perjanjian sebagaimana layaknya undang-undang (pacta sunt servanda).[52]

Iktikad baik pelaksanaan kontrak yang disebut sebagai iktikad baik objektif mengacu pada isi perjanjian. Isi perjanjian harus rasional dan patut. Isi kontrak adalah kewajiban dan hak para pihak yang berkontrak. Iktikad baik pelaksanaan kontrak bermakna melaksanakan kontrak secara rasional dan patut.[53] Pasal 1338 Ayat (3) KUH Perdata mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Hal ini memberi perlindungan kepada para pihak dan kedudukan para pihak menjadi seimbang.[54] Hal ini merupakan realisasi dari asas keseimbangan.[55]

6. Hapusnya Perikatan

Berakhirnya atau hapusnya perikatan menurut Pasal 1381 KUH Perdata, di antaranya yaitu:

---

[50] Ibid. 115
[51] Ibid., hlm. 270. 116
[52] Ibid., hlm. 90-91. 117
[53] Ibid., hlm. 92.
[54] Taryana Soenandar et al, Loc. Cit

1. Karena pembayaran
2. Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan
3. Karena pembaharuan utang
4. Karena perjumpaan utang atau kompensasi
5. Karena pencampuran utang
6. Karena pembebasan utangnya
7. Karena musnahnya barang yang terutang
8. Karena kebatalan atau pembatalan
9. Karena berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam bab ke satu buku KUH Perdata
10. Karena lewatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri.[55]

7. **Wanprestasi**

Wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Wanprestasi adalah suatu keadaan di mana seorang debitur (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Wanprestasi timbul karena kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendiri dan adanya keadaan memaksa (*overmacht*).[56] Jenis-jenis prestasi menurut Pasal 1234 KUH Perdata yaitu memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, dan tidak berbuat sesuatu.[57] Berdasarkan jenis prestasi tersebut, terdapat empat macam wanprestasi, yaitu:

---

[55] Ridwan Khairandy, Op. Cit., hlm. 87.
[56] Subekti dan Tjitrosudibio, Op. Cit. hlm. 349.
[57] P.N.H Simanjuntak, Op. Cit., hlm. 292.

1. Tidak memenuhi prestasi sama sekali
2. Memenuhi prestasi tetapi tidak sebagaimana mestinya
3. Memenuhi prestasi tetapi tidak tepat waktu
4. Melakukan hal yang dilarang dalam perjanjian.[58]

Pasal 1267 KUH Perdata menjelaskan bahwa bagi pihak yang tidak dipenuhi prestasinya, jika hal itu masih dapat dilakukan maka dapat memaksa pihak lain untuk memenuhi perjanjian, disertai penggantian biaya kerugian dan bunga.[59] kibat dari wanprestasi tersebut, yaitu:

1. Debitur harus membayar ganti-kerugian kepada kreditur
2. Pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian
3. Peralihan resiko kepada debitur setelah terjadi wanprestasi
4. Pembayaran biaya perkara apabila di perkarakan di muka hakim.[60]

C. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Islam

Secara *implisit*, penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan *Fiqh*. Namun ada beberapa hadits yang menekankan nilai-nilai sosial bidang pengupahan yaitu:

أَعْطُوْا اْلأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّعَرَقُهُ

"*Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya*". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

---

[58] Ibid
[59] R. Subekti, Loc. Cit
[60] P.N.H Simanjuntak, Op. Cit., hlm. 329

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah).[61]Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *alAjr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah* : upah sebagai imbalan atau jasa kerja.[62]Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqhsunnah mendefinisikan ijarah adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.[63]Dari dua definisi yang diulas dalam kitab Bidayatul Mujtahid dan Fiqh Sunnah dapat kita simpulkan bahwa ijarah memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

Dengan demikian *ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang di tentukan oleh syara, sedangkan pihak yang di menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya denganpergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.

Masalah yang paling penting dalam ijarah adalah menyangkut pemenuhan hak-hak *musta'jir*, terutama sekali hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak-hak atas jaminan social, dan hak atas upah yang layak. Untuk itu perlu dikaji tentang ketentuan hak-hak *musta'jir*. Pembayaran upah adalah suatu kewajiban yang harus ditunaikan oleh orang yang menyewa/mengupah seseorang untuk melakukan pekerjaan. Upah adalah hak yang harus diterima oleh orang yang

---

[61] Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), hlm. 61.
[62]*Ibid.*
[63] Sayyid Sabiq, *Terjemah Foqh Sunnah juz XIII*, (Bandung: PT. Al maarif, 1996), hlm. 15.

dipekerjakan setelah pekerjaan itu selesai dilakukan. Dalam ketentuan Islam dikatakan apabila seseorang menyewa atau mengupah seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka hendaklah pembayaran upah itu mereka tentukan terlebih dahulu. Sedangkan pembayaran upahnya yang tidak ada aturan yang mengaturnya perlu ada perjanjian dan dilaksanakan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Untuk itu dalam perjanjian ijarah, penyewa dan yang memberikan jasa harus menetapkan kapan dan berapa jumlah upah atau sewa yang akan diterima, agar terjadi kesepakatan dan kerelaan diantara kedua belah pihak baik orang yang di sewa maupun orang yang menyewa, sehinga pekerjaan akan dilakukan dengan ihklas dan senang hati serta dapat mencegah terjadinya perselisihan. Pembayaran ini dapat dipercepat dan dapat pula ditangguhkan. Menurut Mazhab Hanafi mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkan upah boleh dengan syarat adanya kesepakatan dan kerelaan dari kedua belah pihak.[64] Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan untuk mempercepat dan menangguhkan pembayaran upah, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya seseorang memyewa sebuah toko untuk selama satu bulan, apabila masa satu bulan telah berakhir maka ia wajib membayar sewaan tersebut. Jika akad ijarah untuk pekerjaan, maka kewajiban untuk pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan tersebut.[65]

Di dalam Alqur'an, ijarah disinggung di beberapa ayat. Namun makna ayat yang terkait dengan konsep ijarah masih bersifat abstrak. Seperti firman Dalam Alqur’an,

---

[64] Sayyid Sabiq, Fiqih Sunnah, Beirut: Dar al-Kitab al-„Arabiy, 1971, Jilid III, h. 188
[65] Ibid189

Definisi Upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt.

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَۚ

"*Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata,lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.*" (At Taubah : 105)[66]

Tafsiran surat At Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab dijelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :

"Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu"[67]

Penjelasan yang diungkapkan Quraish Sihab yaitu bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan sistem upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari.

---

[66]Pesantren Al-Hilal, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Penerbit JABAL, 2010), hlm. 203.

[67] Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an, (vol 5)*, (Jakarta:Lentera Hati, 2002), hlm. 670.

Dalam surat Az Zumar ayat 34 juga dijelaskan bahwa seseorang akan menerima balasan (upah) dari Allah atas perbuatan mereka :

لَهُمْ مَّا يَشَآءُوْنَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ۗ ذٰلِكَ جَزَآءُ الْمُحْسِنِيْنَۚ

"Mereka memperoleh apa yang mereka kehendaki pada sisi Tuhan mereka. Demikianlah balasan orang-orang yang berbuat baik" (QS. 39: 34)[68]

Yang kemudian pada ayat selanjutnya dijelaskan imbalan atas perbuatan baik tersebut yang berbunyi;

لِيُكَفِّرَ اللهُ عَنْهُمْ اَسْوَاَ الَّذِيْ عَمِلُوْا وَيَجْزِيَهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ الَّذِيْ كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

"agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan" (QS. 39:35)[69]

Ayat diatas menjelaskan bahwa upah dalam Al qur'an juga dijelaskan melalui pesan-pesan yang ada kaitannya dengan perintah dan imbalan. Setidaknya manusia diperintahkan untuk beribadah dengan Allah karena ada imbalan pahala dari Allah. Dalam berkehidupan sosial, manusia diwajibkan untuk bekerja kepada sesama, agar tercipta interaksi sosial. Melalui interaksi tersebut maka bisa didapatkan sikap saling memberi dan menerima. Sikap tersebut tidak ada bedanya dengan pemaknaan upah dalam lingkup ekonomi. Individu satu dengan yang lain bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dan di dalamnya terdapat simbiosis mutualisme (pemberi uang dan penerima uang, pekerja dan penyewa kerja).

---

[68]Pesantren Al-Hilal, *Op.Cit*.,hlm. 462.
[69]*Ibid*, hlm. 462.

D. Tinjauan Umum tentang Kewajiban dan Hak Buruh

Dengan terpenuhinya syarat perjanjian kerja, terjadilah hubungan hukum diantara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dengan timbulnya hubungan hukum diantara merek, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban diantara para pihak tersebut.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja.
2) Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu pekerjaan.
3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, teliti dan cermat.
4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan berupa urusan, hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahan.

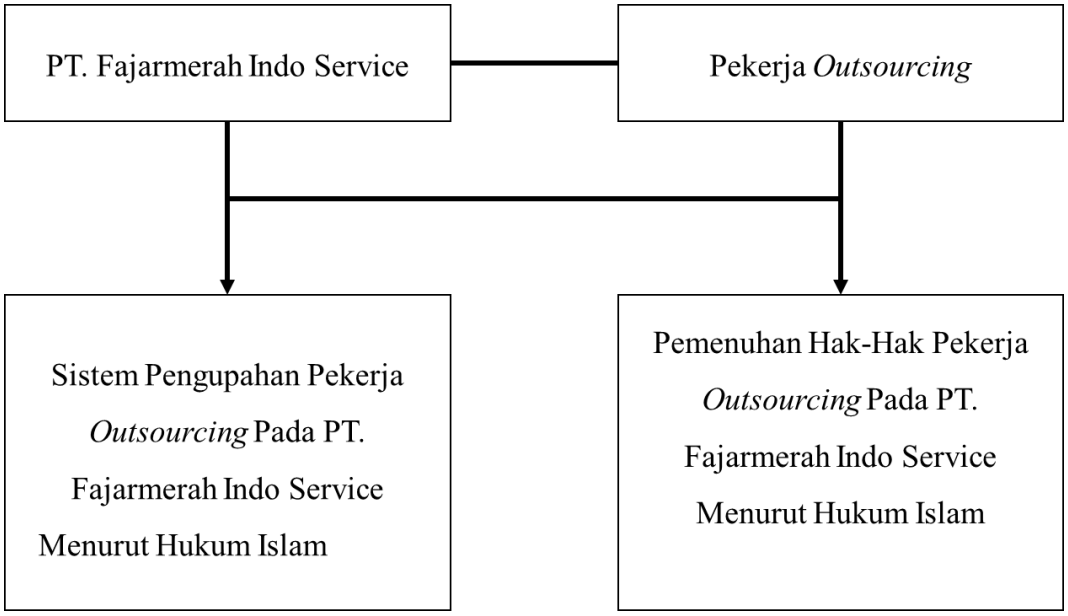
Dalam hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh *syara'*. Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Namun demikian, secara umum pengertian hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan.[70] Adapun yang menjadi hak-hak buruh yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah sebagai berikut:

---

[70]Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta; Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 70.

1) Hak untuk memperoleh pekerjaan.
2) Pekerja berhak menerima upah yang memunkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak, sesuai dengan yang ada dalam perjanjian.
3) Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dai dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih atau kedua-duanya.
4) Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
5) Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiu bagi pekerja.
6) Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya terhadap pekerja merek dan anak-anak mereka.
7) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
8) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik atau mereka bekerja harus diberikan kepada merek dengan biaya yang lebih murah.
9) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
10) Mereka harus di sediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensinya kerja merek tidak terganggu.

E. Kerangka Pikir



Dari skema di atas dapat dijelaskan bahwa:

PT. Fajarmerah Indo Service merupakan perusahaan resmi yang legal dan terdaftar untuk menawarkan penyedia dan penyalur jasa satpam, cleaning service, jasa bodyguard pengawal pribadi VIP, pelayan cafe, kurir, sales door to door, deep collector, yang terletak di Bandar Lampung. Tenaga *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service sudah berpengalaman dan ahli karena telah dibekali dengan wawasan kerja yang baik, sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara performa dan mental kerja.

Para pekerja *outsourcing* tersebut mengerjakan tugas yang sama dan setara dengan pegawai tetap, namun status mereka adalah pekerja kontrak dan terdapat perbedaan upah yang di terima yang telah di tentukan oleh pihak perusahaan. Permasalahan terkait pengupahan juga akan muncul karena Islam sangat mengedepankan konsep keadilan dan kesetaraan dikalangan pekerja. Pekerja *outsourcing* yang mengerjakan

tanggung jawabnya akan di upah sesuai penyedia jasa tenaga kerja, sedangkan pegawai tetap mendapat upah langsung dari perusahaan yang besarnya berbeda dengan upah yang diterima pekerja *outsourcing*.

Atas uraian kerangka pikir tersebut, akan dikaji sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service menurut hukum Islam dan pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mengungkapkan, secara sistematis, metodelogi, dan konsisten. Sistematis artinya mengunakan sistem tertentu. Metodelogis artinya mengunakan metode atau cara tertentu. Konsisten berarti ada hal yang bertentangan dalam kerangka tertentu. Penelitian sangat diperlukan untuk memperoleh data yang akurat sehingga dapat menjawab permasalahan sesuai dengan fakta atau data yang ada dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.[71]

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian hukum empiris. Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.[72]

---

[71] Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 2.

[72] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif, Pustaka Pelajar*, hlm. 280.

Penelitian Hukum Empiris menggunakan studi kasus hukum empiris berupa perilaku hukum masyarakat. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepkan sebagai perilaku nyata (*actual behavior*) sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami setiap orang dalam hubungan hidup.[73]

B. Tipe Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada pokok bahasan dalam penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif, tipe penelitian hukum deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskriptif) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu atau mengenai pristiwa yang terjadi.

C. Jenis Data

Data yang digunakan guna menunjang hasil penelitian ini adalah data sekunder. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, dengan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ada kaitanya dengan permasalahan yang sedang dibahas. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

1. Bahan Hukum Primer

   Bahan hukum primer (*primary law material*) adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan yang mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan. Bahan

[73] Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum, Op. Cit*., hlm. 40.

hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Bahan Hukum Sekunder

   Sekunder Bahan hukum sekunder (*secondary law material*), yaitu bahan-bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah literatur yang terkait, jurnal-jurnal penelitian hukum yang terkait serta artikel baik dari media cetak, internet ataupun media masa yang berkaitan dengan pokok bahasan penelitian.

3. Bahan Hukum Tersier

   Bahan hukum tersier (*tertiary law material*) adalah bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah kamus hukum, kamus dan ensiklopedia Bahasa Indonesia, serta internet yang memberikan penjelesan atas bahan hukum primer dan sekunder yang digunakan.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan dengan cara :

1. Studi Kepustakaan (*libary Research*), yaitu pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dapat dipublikasikan secara luas dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder, yaitu melakukan sserangkaian

kegiatan studi dokumentasi, dengan cara membaca, mencatat dan mengutip buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan judul penelitian.

2. Wawancara (*interview*), untuk memperoleh data yang pasti dan akurat dalam penyusunan skripsi peneliti, wawancara yang dilakukan oleh peneliti ini hanya sebagai pendukung dari data sekunder. Metode wawancara yang akan dilakukan adalah wawancara terpimpin, yaitu mengajukan pertanyaan yang telah disiapakan terlebih dahulu dan dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumber. Dalam hal ini narasumber pada penelitian ini adalah Bapak Syamsir dan lima pegawai *outsourcing* dari PT. Fajarmerah Indo Service.
3. Studi dokumen, yaitu berupa pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi boleh diketahui oleh pihak tertentu.

E. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan diolah melalui tahap-tahap, sebagai berikut:

1. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu mengkoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar, dan sudah sesuai atau relevan dengan masalah.
2. Penandaan data (*coding*), yaitu pemberian tanda pada data yang diperoleh dengan tujuan untuk menyajikan data secara sempurna, memudahkan rekonstruksi serta analisis data.
3. Rekontruksi data dan sistematisasi data, yaitu menyusun ulang data secara teratur, beruntun, logis sehingga mudah dipahami, diinterpretasikan dan

menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.[74]

F. Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif, yaitu menguraikan dan menjelaskan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang menjadi objek kajian untuk ditarik kesimpulan sehingga memperoleh jawaban terhadap permasalahan peneliti

[74] Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum, Op. Cit*., hlm. 90-91.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan sistem pengupahan pekerja *outsourcing* diatur oleh PT. Fajarmerah Indo Service sebagai perusahaan penyedia jasa dan penyalur jasa tenaga *outsourcing.* PT. Fajarmerah Indo Service akan menerima kwitansi dan absen yang dikirimkan oleh perusahaan pengguna jasa dan PT. Fajarmerah Indo Service akan mengirimkan surat keterangan pembayaran upah disertai dengan upah yang akan diberikan kepada pekerja. Upah tersebut akan dibayarkan setiap awal bulan berikutnya dengan upah sesuai dengan UMR wilayah kota Bandar Lampung. Dengan demikian, sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada PT. Fajarmerah Indo Service telah sesuai dengan hukum Islam karena upah yang diberikan telah sepadan dengan UMR dan juga berdasar pada Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 279 dan, Hadist Riwayat Bukhari nomor 30.
2. Pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* juga telah sesuai dengan hukum Islam dibuktikan dengan pemberian upah sesuai dengan UMR wilayah Bandar Lampung selain itu, para pekerja *outsourcing* juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya, upah lembur, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Para pekerja

outsourcing didaftarkan pada BPJS kesehatan dari PT. Fajarmerah Indo Service yang dipotong dari gaji sebesar 1% perbulan. Dengan begitu pekerja *oustsourcing* tersebut memperoleh perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Al-Hilal, Pesantren, 2010,*Al-Qur'an dan Terjemahannya* Bandung: Penerbit JABAL

Anshori, Abdul Ghofur, 2010, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Anwar, Syamsul, 2007, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Ayodya, Wulan, Endang Koswara, 2014, 110 Solusi Jadi Pengusaha yang Berkah, Jakarta: PTElex Media Komputindo

Badrulzaman, Mariam Darus, Sutan Remy Sjahdaini, Heru Supraptomo, Faturahman Djamil, dan Taryana Soenandar, 2001, Kompilasi Hukum Perikatan, Citra Aditya Bakti: Jakarta

Chapra, Umer, 1996, *Islam dan Tantangan Ekonomi (Islamisasi Ekonomi Kontemporer)*, Surabaya: Risalah Gusti

Departemen Agama RI, 2007, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Syamil Al-Quran

Dewi, Gemala, 2005, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group

Efendi, Rustam, 2003, *Produksi dalam Islam*, Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI: Data katalog dalam terbitan

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Pustaka Pelajar

Haroen, Nasroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama

Hasan, M. Ali, 2003, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Hudan, Nurul, 2008, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan teoritis*, Jakarta: Kencana prenada Group

Lubis, Suharawardi K., 2000, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinargrafika

Manan, Abdul, 2012, *Hukum Ekonomi Syariah; Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Prasetyo, Eko, 2005, Upah dan Pekerja, Yogyakarta: Resist Book

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 9 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

P.N.H. Simanjuntak, Hukum Perdata Indonesia, Jakarta: Kencana, 2014

R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, 2001, Kitab Undang- Undang Hukum Perdata. Pasal. 1457

Rahman, Afzalur, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti

Rusyd, Ibnu, 2002, *Bidayatul Mujtahid terj. Cet II*, Jakarta: Pustaka Amani

Sabiq, Sayyid, 1996, *Terjemah Foqh Sunnah juz XIII*, Bandung: PT. Al maarif, 2010, Fikih Sunnah, Jilid 2, Bandung: Al ma'arif

Salim, H.S.. Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2006

Shihab, Quraish, 2002, *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an, (vol 5)*, Jakarta:Lentera Hati

Suhendi, Hendi, 2011, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Supoma, Imam, 1972, *Hukum dan Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta: Djambatan

Taryana Soenandar et.al, Kompilasi Hukum Perikatan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

JURNAL

Pratiwi, Eko Kurniasih, 2017, *Analisis Manajemen Hotel Adila Syariah Yogyakarta (Tinjauan Fatwa DSN MUI No. 108/DSN-MUI/X/2016)*, Cakrawala, Jurnal Studi Islam,Vol.XII, No.1

WEBSITE

https://fajarmerahgroup.com/

https://pengacaramuslim.com/

https://saifudiendjsh.blogspot.co.id/