

**SISTEM PERJANJIAN KERJA TENAGA *OUTSOURCING* DALAM
PERSPEKTIF AKAD *IJARAH AL-AMAL*
(Studi Terhadap Perjanjian Antara Bandar Udara Sultan Iskandar Muda
Dengan PT. Bintang Abadi Data Makmur)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh

ARI FADHIL

NIM. 180102182

Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

**SISTEM PERJANJIAN KERJA TENAGA *OUTSOURCING* DALAM
PERSPEKTIF AKAD *IJARAH AL-AMAL*
(Studi Terhadap Perjanjian Antara Bandar Udara Sultan Iskandar Muda
Dengan Pt. Bintang Abadi Data Makmur)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda
Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana(S1) dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Oleh :

ARI FADHIL

NIM. 180102182

Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

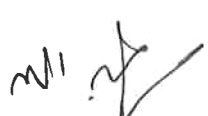
جامعة الرانيري

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing I


Arifin Abdullah, S. HL., M.H
NIP. 198203212009121005

Pembimbing II


Shabarullah, S.Sy., M.H
NIP. 19931222202012121011

**SISTEM PERJANJIAN KERJA TENAGA *OUTSOURCING* DALAM
PERSPEKTIF AKAD *IJARAH AL-AMAL*
(Studi Terhadap Perjanjian Antara Bandar Udara Sultan Iskandar Muda
Dengan Pt. Bintang Abadi Data Makmur)**


SKRIPSI


Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah
Pada Hari/Tanggal: Senin, 24 Juli 2023 M
6 Muharram 1445 H

di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua

Sekretaris

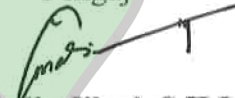

Yuhasnilar, M.Ag
NIP. 197908052010032002


Shabarullah, S.Sy., M.H
NIP.199312222020121011

Penguji I

Penguji II


Dr. Badrul Munir, Lc., M.A
NIDN. 2125127701


Azka Amalia Jihad, S.H.I., M.E.I
NIP. 199102172018032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP.197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7552966 - Fax: 0651-7552966
Web: <http://www.ar-raniry.ac.id>

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Fadhil
NIM : 180102182
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar- Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 12 Juni 2023

Yang menyatakan

Ari Fadhil

ABSTRAK

Nama : Ari Fadhil/180102182
Fakultas/Prodi : Syariah & Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* dalam Perspektif Akad *Ijarah Al-Amal* (Studi Terhadap Perjanjian kerja antara Bandar Udara Sultan Iskandar Muda dengan PT. Bintang Abadi Data Makmur)
Tanggal Munaqasyah : 24 Juli 2023
Tebal Skripsi : 76 halaman
Pembimbing I : Arifin Abdullah, S. HI., M.H
Pembimbing II : Shabarullah, S.Sy.,M.H
Kata Kunci : Perjanjian Kerja, akad *ijârah al-amâl*.

Dalam konsep *Ijarah al-amal* perjanjian kerja harus dilakukan secara jelas bentuk jasa yang dilakukan dan spesifikasi pekerjaan. Pada perjanjian kerja tenaga *outsourcing* dan PT. Bintang Abadi Data Makmur melakukan perjanjian kontrak kerja secara lisan atau tidak tertulis. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda, bagaimana analisis perjanjian kerja tenaga *outsourcing* berdasarkan konsep *Ijarah al-'Amal* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan normatif, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem perjanjian kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dan PT. Bintang Abadi Data Makmur dilakukan secara lisan atau tidak ada kontrak kerja tertulis. Pertanggungjawaban risiko dalam perjanjian kerja pekerja dan perusahaan dilihat dari dua bentuk yaitu pertanggungjawaban resiko terhadap peralatan kerja dan kecelakaan kerja, segala bentuk resiko merupakan tanggung jawab PT. Bintang Abadi Data Makmur. Perjanjian kerja yang dilakukan sesuai dengan akad *ijarah al-amal* karena memenuhi rukun dan syarat yang terdapat dalam akad. Akad *ijarah al-amal* membolehkan pemotongan gaji terhadap pekerja apabila telah disepakati di awal perjanjian yang dilakukan secara lisan. Pertanggungjawaban resiko terhadap peralatan kerja dan kecelakaan kerja telah sesuai dengan akad *ijarah al-amal* karena menurut ulama mazhab pekerja tidak bertanggungjawab ganti rugi atas kerusakan yang timbul pada alat kerja yang diserahkan kepadanya yang berkaitan dengan pekerjaan.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah membimbing kita ke alam yang penuh ilmu pengetahuan ini. Dengan segala kelemahan dan kekurangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **Sistem Perjanjian Kerja Tenaga Outsourcing dalam Perspektif Akad Ijarah Al-Amal (Studi Terhadap Perjanjian antara Bandar Udara Sultan Iskandar Muda dengan PT. Bintang Abadi Data Makmur)**. Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam Banda Aceh.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, telah banyak pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Kamaruzzaman Bustamam, M.Sh., Phd Dekan Fakultas Syariah, Bapak Husnul Arifin Melayu, S.Ag, M.A Wakil Dekan I, Ibu Dr. Soraya Devy, M.A Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Ali Abu Bakar, M.A Wakil Dekan III yang telah membimbing kami mahasiswa/i di Fakultas Syariah dan Hukum.
2. Bapak Dr. Iur. Chairul Fahmi, M.A selaku ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh beserta dosen dan staf.

3. Bapak Arifin Abdullah, S. HI., M.H selaku pembimbing I dan Bapak Shabarullah, S.Sy.,M.H selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, bantuan, ide, dan pengarahan, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Semoga Allah juga selalu memudahkan segala urusan dan dimudahkan rezekinya.
4. Kepada Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu serta mencurahkan ilmunya dan pengalamannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sejak semester awal hingga sampai ke tahap penyusunan skripsi ini.
5. Terimakasih juga saya ucapkan kepada narasumber yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab setiap pertanyaan penulis juga memberikan informasi terkait atas penelitian ini dengan sangat jelas.
6. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis utarakan kepada Ayahanda Alm. Husin dan Ibunda Wuhidawati serta seluruh keluarga ,terima kasih atas setiap doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan baik secara moril maupun materil yang telah kalian berikan.
7. Ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada teman-teman HES 18 yang selalu mendukung penulis menyelesaikan kuliah hingga hari ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna yang dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis.Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang.

Banda Aceh, 12 Juni 2022
Penulis

Ari Fadhil

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Dalam skripsi ini banyak dijumpai istilah yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf latin, oleh karena itu perlu pedoman untuk membacanya dengan benar. Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K No. 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987. Adapun Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	Ket	No.	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	ṭ	t dengan titik di bawahnya
2	ب	B		17	ظ	ẓ	z dengan titik di bawahnya
3	ت	T		18	ع	'	
4	ث	Ṣ	s dengan titik di atasnya	19	غ	gh	
5	ج	J		20	ف	f	
6	ح	ḥ	h dengan titik di bawahnya	21	ق	q	
7	خ	Kh		22	ك	k	

8	د	D		23	ل	l	
9	ذ	Z	z dengan titik di atasnya	24	م	m	
10	ر	R		25	ن	n	
11	ز	Z		26	و	w	
12	س	S		27	ه	h	
13	ش	Sy		28	ع	'	
14	ص	Ş	s dengan titik di bawahnya	29	ي	y	
15	ض	ḍ	d dengan titik di bawahnya				

2. Konsonan

Konsonan Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ َ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
وَ َ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كَيْفَ = *kaifa*,

هَوْلٌ = *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
يَ َ / اِ َ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
يِ ِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وِ ِ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Skema Akad Ijarah Al-'Amal..... 45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Sk Pembimbing 1.....	54
Lampiran 2: Surat Izin Melakukan Penelitian.....	56
Lampiran 3: Surat Izin Penelitian PT. Bintang Abadi Data Makmur	57
Lampiran 4: Protokol Wawancara.....	58
Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian.....	59
Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian.....	60
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	61



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB SATU PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Penjelasan Istilah.....	10
F. Metode Penelitian.....	12
1. Pendekatan Penelitian.....	12
2. Jenis Penelitian.....	14
3. Lokasi Penelitian.....	14
4. Populasi dan Sampel.....	13
5. Sumber Data.....	14
6. Teknik Pengumpulan Data.....	14
7. Instrument Pengumpulan Data.....	15
8. Teknik Analisis Data.....	15
9. Pedoman Penulisan.....	15
G. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB DUA KONSEP <i>OUTSOURCING</i> DAN AKAD <i>IJARAH AL-AMAL</i>	17
A. Konsep <i>Outsourcing</i>	17
1. Pengertian <i>Outsourcing</i>	17
2. Dasar Hukum <i>Outsourcing</i>	19
3. Tujuan dan Risiko <i>Outsourcing</i>	23
4. <i>Outsourcing</i> dalam Islam.....	25
B. <i>Ijarah</i>	28
1. Pengertian <i>Ijarah</i>	28
2. Macam-Macam <i>Ijarah</i>	30
3. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	32
4. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i>	38

BAB TIGA ANALISIS SISTEM PERJANJIAN KERJA TENAGA OUTSOURCING BERDASARKAN PERSPEKTIF AKAD IJARAH AL-AMAL PADA BANDAR UDARA SULTAN ISKANDAR MUDA	40
A. Gambaran Umum PT Bintang Abadi Data Makmur.....	40
B. Perjanjian Kerja Tenaga <i>Outsourcing</i> PT. Bintang Abadi Data Makmur.....	40
C. Pertanggungjawaban Risiko Dalam Kerjasama Antara PT. Bintang Abadi Data Makmur dan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	43
D. Analisis Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Tenaga <i>Outsourcing</i> PT. Bintang Abadi Data Makmur Berdasarkan Perspektif Akad <i>Ijarah Al-‘Amal</i>	44
BAB EMPAT PENUTUP	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan agama *rahmatat lil alamin* yang mengatur hubungan antara manusia dengan Allah SWT dan hubungan manusia satu dengan manusia lain dalam bentuk hukum ibadah dan hukum *muamalah*. Hubungan manusia satu dengan makhluk lainnya mencakup bidang keluarga, sipil, perdata, pemerintah, dan internasional. Hukum *muamalah* membahas segala aspek aturan agama tentang hubungan antar manusia yang berkaitan dengan kebendaan dan hak-hak atas benda, tata hubungan manusia dalam masalah jual beli, sewa-menyewa, pinjam-meminjam, perserikatan, kontrak dan sebagainya.¹

Hukum *muamalah* dalam dunia kerja berperan untuk mengatur perjanjian atau kesepakatan kerjasama antar manusia sebagai penyedia jasa tenaga pada satu pihak dengan pihak lainnya. Ini dilakukan agar proses produksi dapat dilaksanakan dan perusahaan dapat berkembang, dengan ketetapan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah.²

Terkait dengan perkembangan perusahaan, tenaga kerja memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sebuah perusahaan. Tenaga kerja juga memiliki peran sebagai penggerak perusahaan, partner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Bagi pemberi kerja ataupun penerima kerja sangat membutuhkan interaksi maupun hubungan dengan orang lain. Hubungan ini dikenal dengan istilah hubungan kerja.

Dalam melakukan hubungan kerja harus terdapat perjanjian kerja antara pihak yang terlibat. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara

¹ Rohidin, *Pengantar Hukum Islam*, (Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016), hlm. 13.

² Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah Dari Klasik Hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)*, (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), hlm. 56.

pengusaha dengan pekerja. Bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan atau lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja. Kedua belah pihak sepakat mengikatkan diri untuk menyetujui segala sesuatu sesuai dengan yang diperjanjikan. Adanya perjanjian kerja berguna untuk menegaskan hak dan kewajiban para pihak secara individual.³

Upaya untuk meningkatkan keefektifan tenaga kerja dibutuhkan pengembangan dalam bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas peran dan dengan harkat dan martabatnya, serta dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut maka telah disahkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu: Hak mendapat upah yang layak, atas penempatan tenaga kerja, mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja, mendapatkan cuti dan mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴

Secara umum, status tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Sementara itu, jika dilihat dari jam kerja, tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu tenaga kerja penuh waktu (*full time*) dan tenaga kerja paruh waktu (*part time*). Pekerjaan paruh waktu seringkali dipandang sebelah mata oleh masyarakat pada umumnya. Tenaga kerja kontrak paruh waktu sangat rentan menghadapi marginalisasi dari sisi

³ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm.15-17.

⁴ Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003

ketersediaan perlindungan sosial, kedudukan dalam kerja dan upah yang lebih sedikit jika dibandingkan dengan tenaga kerja lain di perusahaan yang sama.⁵

Mengenai perjanjian kerja paruh waktu atau *outsourcing* telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja Diatur dalam Pasal 1 angka 9: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.⁶

Ketentuan yang mengatur sistem *Outsourcing* tercantum dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang memuat tentang adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁷

Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang dijelaskan diatas telah memiliki perubahan ke Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana Undang-undang ini telah mengubah puluhan Undang-undang. Adapun salah satu perubahannya yaitu terkait dengan tenaga *outsourcing*. Undang-undang Cipta Kerja menghapus pasal alih daya yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan perihal pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja.

Dalam hal ini, Undang-undang Cipta Kerja mengatur lebih tegas tentang tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap perlindungan pekerja baik upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul. Ketentuan alih daya dalam Undang-undang Cipta Kerja mengacu pada putusan MK yang intinya

⁵ Disi Riwanda Rabbani, “Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) Di PT. Aseli Dagadu Djokdja”, *Jurnal Studi Pemuda*, Vol. 6, No.2, (2017), hlm. 605.

⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 64 No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pengalihan perlindungan hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan alih daya dan selama objek pekerjaannya tetap ada.⁸

Sistem *outsourcing* salah satu solusi dalam ketatnya persaingan usaha yang terjadi saat ini. Oleh sebab itu, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*) dengan sistem *outsourcing*. Perusahaan yang menggunakan sistem ini dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* didefinisikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.⁹

Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja yang bersangkutan, seperti tentang waktu kerja, upah kerja dan memenuhi hak-hak pekerja serta hak atas program jaminan sosial. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 amandemen IV Pasal 27 ayat 2, setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁰

Tetapi pada implementasinya di dunia kerja, sering kali beberapa perusahaan *Outsourcing* tidak mewajibkan adanya kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak maupun uang pisah dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yang mana hal tersebut bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Di Indonesia, banyak perusahaan yang mempekerjakan pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* dalam lini pekerjaan yang sama. Salah satunya Bandar

⁸ Ady Thea, "Ada 9 Perubahan Ketenagakerjaan Lewat UU Cipta Kerja" <https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690> (diakses pada 06 Maret, Pukul 14.30).

⁹ Tumpal P Nainggolan, "Hubungan Hukum Dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Antara Perusahaan Dengan Karyawan Outsourcing", *Jurnal Wasaka Hukum*, Vol.7 No.1, (2019), hlm. 51.

¹⁰ Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

Udara Sultan Iskandar Muda dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya Bandar Udara Sultan Iskandar Muda mempekerjakan pegawai tetap dan juga pegawai *outsourcing*.

Dalam perjanjian kerja tenaga *outsourcing* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda terdapat beberapa hak dan kewajiban karyawan. Hak karyawan seperti mendapat jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR), dan mendapatkan cuti tahunan. Kewajiban karyawan seperti, melaksanakan kerja dengan rasa tanggung jawab, berperilaku jujur dan berkomitmen dalam bekerja, menggunakan pakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan dan mematuhi hukum yang berlaku di perusahaan.¹¹

Tetapi dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan tenaga *outsourcing* di Bandar Udara Sultan Iskandar Muda dijelaskan bahwa: Apabila jangka waktu pekerjaan yang diperjanjikan telah berakhir, maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban perusahaan untuk membayar uang kompensasi.¹² Hal ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No.10 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana dalam pasal tersebut mengharuskan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila jangka waktu kerja yang diperjanjikan telah berakhir.

Dalam Islam perjanjian kerja dikenal dengan istilah *Ijarah* atau sewa menyewa, yaitu *Ijarah al-'Amal* atau sewa menyewa dalam bentuk jasa atau tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Istilah *outsourcing* belum ada dalam islam sehingga belum ada teori khusus yang menjelaskan tentang *outsourcing* tersebut. Oleh sebab itu, *outsourcing* diqiyaskan ke dalam konsep *ijarah*.¹³ Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 233:

¹¹ Kontrak Kerja Tenaga *Outsourcing* Bandar Udara Sultan Iskandar Muda

¹² Romi, "Pentingnya Revisi Pengaturan Perjanjian Kerja Di Indonesia", *Hukum Administrasi*, Jilid 40 No.3, (2011), hlm. 350.

¹³ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm.166.

بِالْمَعْرُوفِ ؕ إِذَا سَأَلْتُمْ مَّا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيكُمْ نَاحُجٌ فَلَا أَوْلَدَكُمْ تَسْتَرْضِعُوا أَن أَرَدْتُمْ وَإِنْ
بَصِيرٌ لُّونَ نَعْمَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَأَعْلَمُوا اللَّهَ وَاتَّقُوا

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah melihat yang kamu kerjakan”.

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya Allah memperbolehkan sewamenyewa pada penyusuan dan apabila sewa menyewa seperti itu diperbolehkan maka diperbolehkan juga sewa menyewa yang sama seperti yang dimaksud dalam dalil tersebut, dapat diartikan seorang manusia diperbolehkan menyewa tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.¹⁴

Akad *Ijarah al-‘Amal* memiliki prinsip keadilan, saling mempercayai satu sama lain, saling tolong-menolong dan saling menguntungkan agar dapat meningkatkan taraf hidup yang baik bagi pengusaha maupun karyawan. Maka dari itu, setiap pengusaha dan karyawan harus terlebih dahulu menentukan upah, jasa, dan waktu yang dibutuhkan secara jelas.¹⁵

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing* dengan mengangkat judul **“Sistem Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* dalam Perspektif Akad *Ijarah Al-Amal* (Studi Terhadap Perjanjian kerja antara Bandar Udara Sultan Iskandar Muda dengan PT. Bintang Abadi Data Makmur)”**.

¹⁴ Kurniawan Firdaus Hakiki, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan *Outsourcing* Dalam Perspektif PP NO 35 Tahun 2021 Dan Fatwa DSN MUI NO 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja PT Siprama Cakrawala”, (Skripsi), Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022, hlm. 6.

¹⁵ Akhmad Affandi Mahfudz, Achmad Jalaludin, Suyoto Arief, “(Analisis Akad *Ijarah ‘Ala al-A’mal* pada Produk Pemesanan Online Paket Santri (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC), Ponorogo)”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 8, No. 2 (2022), hlm.4.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda?
2. Bagaimana analisis perjanjian kerja tenaga *outsourcing* berdasarkan konsep *Ijarah al-‘Amal* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja tenaga *outsourcing* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda
2. Untuk memahami bagaimana pandangan Hukum Ekonomi Syariah tentang *Ijarah* tentang perjanjian kerja tenaga *outsourcing*

D. Kajian Pustaka

Dalam penelitian Skripsi ini, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang meneliti mengenai sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing* berdasarkan perspektif akad *ijarah al-‘amal*, baik dalam bentuk kasus maupun dalam bentuk kajian lain. Guna menghindari plagiarisme dan penelitian berulang, peneliti akan menelaah beberapa penelitian yang relevan atau berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, antara lain sebagai berikut:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Kurniawan Firdaus Hakiki tentang “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif PP NO 35 Tahun 2021 Dan Fatwa DSN MUI No 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja PT Siprama Cakrawala)*” tahun 2022. Hasil penelitian ini menguraikan tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT Siprama Cakrawala dengan pekerjanya memiliki banyak kesesuaian dengan Undang-Undang No 10 Tahun 2020, Peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 dan Hukum *Ijarah*.¹⁶ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis

¹⁶ Kurniawan Firdaus Hakiki, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif PP No 35 Tahun 2021 Dan Fatwa DSN MUI No 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja PT Siprama Cakrawala)*”, (Skripsi), Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.

yaitu penelitian ini menjelaskan perjanjian kerja berdasarkan perspektif PP No 35 Tahun 2021, sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada perspektif akad *ijarah al-‘amal*.

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Juwita Sari Dewi tentang “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah*” tahun 2021. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan prinsip-prinsip muamalah yang mana status kontrak tidak boleh merugikan dan harus ada kejelasan tentang batasan masa kontrak, waktu lembur yang eksploitatif membuat para pekerja menjadi terbebani dan merugikan, uang pesangon yang di aturan baru dipangkas 2 kali upah itu merugikan para pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja yang semena-mena membuat para pekerja menjadi dirugikan dengan adanya ketentuan di Undang-Undang tersebut hal ini sangat dilarang di dalam Islam.¹⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian ini menguraikan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*, sedangkan penulis berfokus pada bagaimana sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing*.

Ketiga, jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hamdanil dan Bagus Pria Alwadipa mengenai “*Sistem Outsourcing Di Sumatera Barat Perspektif Hukum Islam Dan Etika Bisnis Islam*” tahun 2021. Hasil penelitian ini, menjelaskan bahwa sistem tenaga kerja *Outsourcing* PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat sesuai dengan hukum Islam, yakni sudah memenuhi rukun dan syarat dalam pelaksanaan akad. Sedangkan menurut etika bisnis Islam PT. Andalan Mitra Prestasi Sumatera Barat belum menjalankan nilai dan prinsip dasar etika bisnis secara keseluruhan.¹⁸ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis

¹⁷ Juwitas Sari Dewi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesai Perspektif Prinsip Muamalah*”, (Skripsi), Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

¹⁸ Hamdanil dan Bagus Pria Alwadipa, “*Sistem Outsourcing Di Sumatera Barat Perspektif Hukum Islam Dan Etika Bisnis Islam*”, *Jurnal Islamic Circle*, Vol.2 No.2, 2021.

yaitu pada penelitian ini meneliti bagaimana sistem *Outsourcing* berdasarkan perspektif hukum Islam dan etika bisnis Islam, sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang berdasarkan perspektif akad *ijarah al'amal*.

Keempat, jurnal penelitian yang dilakukan oleh Aye Sudarto tentang "*Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*" tahun 2019. Hasil penelitian ini menguraikan dan menjelaskan bagaimana perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing* UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam, yang mana keduanya memiliki tujuan yang sama untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat terutama bagi tenaga kerja maupun pengusaha, serta tidak memperkenankan adanya kesewenang-wenangan terhadap tenaga kerja.¹⁹ Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu penelitian ini menjelaskan bagaimana perlindungan tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Hukum Islam, sedangkan peneliti secara khusus menjelaskan sistem tenaga kerja *outsourcing* berdasarkan akad *Ijarah al-'amal*.

Kelima, jurnal penelitian yang dilakukan oleh Julyatika Fitriyaningrum tentang "*Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*" tahun 2019. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa tenaga kerja memiliki hak atas perlindungan sebagaimana tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu hak atas perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.²⁰ Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian meninjau dari sudut pandang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan penelitian yang penulis lakukan meninjau dari sudut pandang akad *ijarah*.

¹⁹ Aye Sudarto, "Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal NIZHAM*, Vol.07 No.01, 2019.

²⁰ Julyatika Fitriyaningrum, "Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Indonesian State Law Review*, Vol.2 No.1, 2019.

Berdasarkan hasil tinjauan yang dilakukan oleh peneliti, maka penulis ini meneliti lebih lanjut mengenai “Sistem Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* Pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda Berdasarkan Perspektif Akad *Ijarah Al-‘Amal*”.

E. Penjelasan Istilah

Sebelum melakukan penelitian lebih mendalam, maka peneliti akan menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini terlebih dahulu. Hal ini dapat menghindari penafsiran yang salah dan terjadi kesalahpahaman dalam memahami istilah ini. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan yaitu sebagai berikut;

1. Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UUK, menjelaskan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²¹

2. *Outsourcing* / Alih Daya

Outsourcing adalah sistem kerja yang berkembang seiring meningkatnya kebutuhan pengusaha untuk hubungan kerja yang fleksibel, mudah untuk merekrut dan mudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerjanya. Dalam UU No. 13 Tahun 2003, secara jelas tidak mengenal istilah *outsourcing*, namun dalam Pasal 64 UU No. 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari

²¹ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: Pustaka Prima, 2020), hlm.65.

suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa kerja.

Hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha yang menggunakan sistem *outsourcing*, secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Di samping itu dengan *outsourcing*, pengusaha dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan dinamis sesuai dengan amanat Pasal 33 ayat 1 UUD RI 1945 bahwa, perekonomian disusun sebagai usaha Bersama berdasar atas asas kekeluargaan.²²

3. Akad Ijarah Al-'Amal

Ijarah merupakan salah satu bagian muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak atau memasarkan jasa perhotelan dan lain-lain. Dapat diartikan juga sebagai aktivitas akad untuk mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat tertentu.

Dalam kajian fiqh dikenal pula istilah akad Ijarah al-'Amal atau sewa menyewa jasa tenaga manusia. Kegiatan ini bertujuan untuk saling tolong menolong antara penyedia jasa dan tenaga kerja agar berjalannya proses produksi dan dapat mengembangkan sebuah perusahaan. Prinsip dari Ijarah al-'amal adalah keadilan, maka dari itu setiap pengusaha harus memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.²³

²² Wafda Vivid Izziyana, *Hukum Outsourcing Di Indonesia*, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2018), hlm. 3.

²³ Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari klasik hingga kontemprorer*, (Malang: Maliki Press, 2018), hlm. 49.

F. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah artinya kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan seperti rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh Indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis adalah proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Adapun langkah-langkah pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan empiris yang mana pendekatan ini memiliki fungsi untuk memantau hukum secara langsung agar dapat melihat perkembangan hukum yang berjalan di Masyarakat. Penelitian hukum normatif-empiris sering digunakan untuk mengkonsepkan apa yang sudah tertulis pada aturan undang-undang (*law in book*) dan juga hukum dikonsepkan untuk digunakan dalam kaidah atau norma agar manusia dapat berperilaku yang pantas.²⁴

Dalam penelitian ini penulis melakukan pendekatan norma-norma hukum Islam dengan meninjau tentang kesesuaian suatu akad dalam perjanjian kerja yang diterapkan perusahaan klien terhadap tenaga kerja *outsourcing*. Pada pendekatan normatif ini berkaitan erat dengan data-data yang bersifat kepustakaan yang bertujuan untuk membuat analisa terhadap suatu penelitian hukum.

²⁴ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia, 2013) hlm. 118

2. Jenis Penelitian

Metode penelitian dibagi menjadi dua yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Metode yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.

Penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Penelitian kualitatif juga dapat didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.²⁵ Dalam penelitian ini penulis menggambarkan bagaimana sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing* meliputi bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, mekanisme pembayaran upah, dampak terhadap tenaga kerja yang ditinjau berdasarkan perspektif akad *Ijarah Al-'Amal*.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk pemilik perusahaan PT. Bintang Abadi Data Makmur dan Karyawan *outsourcing* di Aceh Besar. Lokasi ini dipilih bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem perjanjian kerja tenaga *outsourcing* pada bandar udara Sultan Iskandar Muda dalam perspektif akad *Ijarah Al-Amal*.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan *outsourcing* pada PT. Bintang Abadi Data Makmur yang berjumlah 10 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi. Penentuan jumlah sampel diambil dari 1

²⁵ Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh Proposal)*, (Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020), hlm. 19.

orang wakil manajer PT. Bintang Abadi Data Makmur dan 2 orang karyawan *outsourcing*.

5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

- a. Data primer bersumber dari data yang langsung berkaitan dengan objek penelitian. Data tersebut diperoleh melalui wawancara dengan Manager Perusahaan klien dan beberapa karyawannya.
- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Sumber data sekunder ini meliputi data tertulis berupa dokumen pribadi, buku-buku, jurnal, brosur, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan masalah teoritis dalam penelitian ini.
- c. Data tersier merupakan bahan-bahan memberi penjelasan terhadap data primer dan data sekunder. Bahan tersier yang terdapat dalam penelitian ini misalnya kamus hukum dan kamus besar Bahasa Indonesia.²⁶

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah:

- a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses melihat, mengamati dan mencermati serta merekam perilaku sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Tujuan observasi adalah untuk mendeskripsikan perilaku objek serta memahaminya atau bisa juga hanya ingin mengetahui frekuensi suatu kejadian.

²⁶ *Ibid*

b. *Interview* (Wawancara)

Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh kedua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang memberikan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang menjawab pertanyaan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan sesi wawancara dengan Wakil Manajer PT. Bintang Abadi Data Makmur dan Karyawan *outsourcing*. Wawancara dilakukan pada bulan februari hingga juni tahun 2023 di Aceh Besar.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologi. Pada penelitian ini yang menjadi bukti dokumentasi yaitu foto dari hasil wawancara bersama narasumber.

7. Instrument Pengumpulan Data

Instrument memiliki peran yang penting dalam metode pengumpulan data. Instrument merupakan alat bantu bagi penulis dalam pengumpulan data. Pada penelitian ini, penulis menggunakan alat rekam berupa *Handphone* sebagai instrumen dalam metode wawancara.

8. Teknik Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah melakukan analisis terhadap data tersebut, yaitu mengolah data tersebut menjadi suatu pembahasan untuk menjawab permasalahan yang ada, dengan didukung oleh data lapangan dan teori yang berkaitan dengan Sistem Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* berdasarkan Perspektif Akad Ijarah Al-‘Amal.

9. Pedoman Penulisan

Pedoman penulisan berisi uraian tentang berbagai referensi yang digunakan sebagai pedoman dalam penulisan Skripsi. Adapun untuk penyusunan dan penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Buku *Pedoman Penulisan Skripsi* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh tahun 2018 direvisi pada tahun 2019.
- b. *Al-Qur'an dan terjemahannya* yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka peneliti menjabarkan penelitian ini secara sistematis ke dalam 4 bab, yaitu:

Bab Satu, merupakan bagian pendahuluan yang berisi tentang uraian latar belakang sebagai dasar dari permasalahan, kemudian rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan

Bab Dua, merupakan landasan teoritis yang akan membahas mengenai dasar hukum *outsourcing* serta teori *outsourcing* dalam Islam serta membahas teori tentang akad *Ijarah Al-'Amal*. R - R A N I R Y

Bab Tiga, merupakan bab hasil penelitian data yang mencakup gambaran umum mengenai ruang lingkup objek penelitian serta sistem perjanjian dan pertanggungjawaban risiko tenaga *outsourcing* ditinjau berdasarkan perspektif akad *ijarah al-'amal*.

Bab Empat, merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang dilengkapi dengan kesimpulan yang telah dipaparkan serta saran-saran yang relevan dengan permasalahan.

BAB DUA

KONSEP *OUTSOURCING* DAN AKAD *IJARAH AL-AMAL*

A. Konsep Outsourcing

1. Pengertian Outsourcing

Outsourcing berasal dari Bahasa Inggris yang berarti “alih daya” *outsourcing* dikenal sebagai “*contracting out*” yaitu sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Sistem *outsourcing* biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian pada hal lain yang menjadi inti perusahaan.

Berdasarkan praktiknya *outsourcing* didefinisikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Maka definisi *outsourcing* untuk setiap pengguna jasa akan berbeda-beda semua tergantung dari strategi masing-masing pengguna jasa *outsourcing*, baik individu, perusahaan atau divisi maupun unit tertentu.²⁷

Outsourcing juga dapat diartikan sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*), melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan. Sebenarnya *outsourcing* merupakan pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa.²⁸

Amin Widjaja yang mengutip dari Mason A. Carpenter dan WM. Gerland Sander, mendefinisikan *outsourcing* sebagai:

²⁷ Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press, 2016) hlm. 71-75

²⁸ Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Praminta Offset, 2008) hlm.1

1. *Outsourcing is activity performed for company by people other than its full-time employees* (*outsourcing* merupakan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan oleh orang-orang yang bukan pekerja full time perusahaan sendiri).
2. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain part of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produces, distributes, and markets a product.* (*Outsourcing* dilakukan melalui kerja sama dengan supplier-supplier dari luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu rangkaian pekerjaan yang biasanya dilakukan perusahaan. Rangkaian pekerjaan merupakan keseluruhan pekerjaan utama dan penunjang yang dilakukan perusahaan untuk memproduksi, mendistribusikan, dan memasarkan sebuah produk).²⁹

Penyerahan atau pelimpahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan *outsourcing*, terlebih dahulu diawali dengan negosiasi antara perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan penerima tenaga kerja *outsourcing*, sehingga terlaksananya kesepakatan antara kedua belah pihak yang kemudian dituangkan dalam suatu perjanjian. Perjanjian tersebut dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang mencantumkan bagaimana prosedur kerjanya, pelaksanaannya, dan kemungkinan yang akan terjadi atau timbul perselisihan dalam praktik *outsourcing* tersebut.³⁰ Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu:

1. Pemindahan fungsi pengawasan
2. Pendelegasian tanggung jawab dan tugas suatu perusahaan
3. Mengutamakan pada hasil atau *output* yang ingin diraih oleh perusahaan

²⁹ Amin Widjaja Tunggal, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: Harvarindo, 2008) hlm. 11

³⁰ *Ibid*

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 sampai Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”³¹

2. Dasar Hukum Outsourcing

Ada beberapa peraturan dari tingkat undang-undang maupun Keputusan Menteri yang mengatur hubungan kerja *outsourcing*, yaitu:

Dalam Pasal 64 Undang-undang Nomor 16 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.³²

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:

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 :
 - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

Pekerjaan yang menggunakan *outsourcing* harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama yang berarti sebagai pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan secara bersama-sama dengan kegiatan utama perusahaan. Dengan adanya

³¹ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, (Jakarta: PPM, 2008), hlm. 3.

³² Mashudi, Zulfiqar, Sugeng Paryitno, “Bentuk Perlindungan Dan Jaminan Hak Pekerja/Buruh *Outsourcing* Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011”, *Jurnal Unigres*, Vol. 8, No. 2 2019, hlm. 4.

pemisahan melalui *outsourcing* suatu bagian pekerjaan tertentu dari pekerjaan utamanya, maka kemungkinan penyelewengan akan dapat diminimalisir.

- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

Prinsip dari pelaksanaan *outsourcing* adalah setiap pekerjaan yang diserahkan atau diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan pekerja yang menggunakan sistem *outsourcing* tersebut. Baik dalam bentuk menghasilkan atau membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok (*cor-business*), seperti usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertimbangan dan perminyakan, serta penyedia angkutan pekerja/buruh. Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pendukung yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap bisa berjalan.

- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung;

Berkaitan dengan sifat pekerjaan yang menggunakan sistem *outsourcing* adalah bukan pekerjaan utama, jika seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut proses produksi tidak terhalang secara langsung. Syarat ini berkaitan dengan pembatasan pekerjaan yang dapat di *outsourcing*kan yaitu hanya pekerjaan di luar kegiatan utama perusahaan.³³

³³ *Ibid*, 4

Secara ekonomi maupun hukum tidak semua kegiatan perusahaan dapat menggunakan sistem *outsourcing*. Apabila hal tersebut diterapkan, perusahaan akan kehilangan fokus atau spesialisasi perubahan pada produk barang/jasa tertentu dan tidak akan membuat perusahaan tersebut mempunyai keunggulan untuk menyaingi perusahaan lain.³⁴

3. Perusahaan lain sebagaimana dimaksud diatas harus berbentuk badan hukum.
4. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
5. Perubahan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
6. Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya.
7. Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
8. Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.
9. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja

³⁴ Mashudi *Op. cit.* 5

pekerja dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).³⁵

Pasal 66

1. Pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia pekerja dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
3. Penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

³⁵Mashudi, Zulfiqar, Sugeng Paryitno, "Bentuk Perlindungan Dan Jaminan Hak Pekerja/Buruh *Outsourcing* Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011", hlm.6

4. Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan jasa penyedia pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* telah sangat diproteksi oleh aturan. Tetapi, dalam tataran pelaksanaan dilapangan banyak peraturan yang dilanggar maupun terpaksa dilanggar sehingga pada 17 Januari 2012, Mahkamah Konstitusi dengan putusan No. 27/PUU IX/2011 mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.³⁶

3. Tujuan dan Risiko *Outsourcing*

a. Tujuan *Outsourcing*

Outsourcing memiliki dua tujuan yaitu tujuan strategis dan tujuan jangka panjang. Tujuan strategis *outsourcing* yaitu bahwa *outsourcing* digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang.

Kompetensi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk, dan layanan. Hal inilah yang menjadi maksud dan harapan utama dari suatu perusahaan dalam melakukan *outsourcing*. Pemberi jasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menjaga dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam hal harga produk, mutu dan layanan.

Tujuan jangka dari *outsourcing* berkaitan dengan tujuan strategis yang selalu jangka panjang, bukan untuk keperluan sesaat. Karena menjaga kehidupan organisasi dan mengusahakan pengembangan

³⁶ Rahmatullah, Rizka Amelia Armin, "Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing*". *Journal of Islamic Family Law*, Vol. 02, No. 01, 2021, hlm. 39.

perusahaan adalah tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang. Maka dari itu diperlukan pula rencana jangka panjang, dan rencana jangka panjang selalu perlu dilengkapi dengan rencana jangka menengah dan rencana jangka pendek yang semuanya diperlukan dalam *outsourcing*.

Dari beberapa tujuan *outsourcing* tersebut, maka pada dasarnya ada beberapa tujuan program *outsourcing*, yaitu³⁷:

- 1) Untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri dari hulu ke hilir. Dengan kemitraan tersebut diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban
- 2) Mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik. Dalam jangka panjang hal ini diharapkan mampu mengurangi pemusatan kegiatan industri di perkotaan menjadi lebih merata ke daerah-daerah.

b. Risiko *Outsourcing*

Risiko hukum dari pelaksanaan *outsourcing* dilihat dari hukum ketenagakerjaan. Dari segi pengusaha atau perusahaan, risiko pelaksanaan *outsourcing* dapat terjadi antara lain:

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

³⁷ Nyoman Putu Budiarta, op.cit., 80-81

- 2) Peralihan status pekerja *outsourcing* demi hukum menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja, jika melakukan pekerjaan inti (*core business*) pada perusahaan pemberi kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat 1 dan 2 yang dipertegas oleh pasal 65 ayat 4 dan 8 UU No. 13 Tahun 2003. Dalam hal seperti ini hak-hak pekerja harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.
- 3) Peralihan hubungan kerja dari perusahaan *outsourcing* kepada perusahaan pemberi kerja dalam hal: a) perusahaan penyedia jasa pekerja tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin operasional dari instansi yang berwenang sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003. b) perusahaan pemborongan pekerja tidak berstatus badan hukum (Pasal 65 ayat 8 UU No. 13 Tahun 2003).

Dari segi pekerja, secara hukum ketenagakerjaan risiko *outsourcing* dapat terjadi antara lain³⁸:

- 1) Tanpa jenjang karier atau ketidakpastian kelangsungan kerja karena mudah untuk di PHK berkenaan dengan pekerja *outsourcing* dengan sistem kontrak (PKWT), perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun (Pasal 59 ayat 6 UU No. 13 Tahun 2003).
- 2) Uang pesangon tidak sama dengan pekerja tetap, karena masa kerja selalu dihitung dari perpanjangan kontrak dua tahun sebagaimana Pasal 59 ayat 6 No. 13 Tahun 2003.

4. *Outsourcing* Dalam Islam

Teori tentang *outsourcing* memang belum dijelaskan secara detail dalam Islam, namun jika kita kaji lebih lebih mendalam tentang konsep dan

³⁸ *Ibid*, 80-81

unsur *outsourcing* tersebut, maka dapat diqiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. Hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa diqiyaskan dalam bentuk *syirkah* dan hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerja diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*.

Perusahaan *outsourcing* menyediakan jasa tenaga kerja dan bekerjasama dengan perusahaan pemberi pekerjaan yang menyediakan lapangan pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan yang mempunyai lapangan kerja tetapi tidak mempunyai pekerja, maka perusahaan tersebut bekerja sama dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam implementasi sistem *outsourcing* ini, para pihak yang melaksanakan akad kerjasama pekerja/syirkah abdan harus menyebutkan berapa nilai kontrak, dan aturan yang disepakati oleh kedua pihak. Dalam pelaksanaan syirkah abdan dapat juga menyertakan akad *ijarah* atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.³⁹

Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat. Islam mengatur hak-hak dan kewajiban tenaga kerja alih daya atau *outsourcing*, yaitu:

1. Berhak menerima upah yang memungkinkan menikmati hidup layak.
2. Tidak boleh diberi pekerjaan yang terlalu berat yang ia tidak sanggup, jika dipercaya melakukan tugas berat maka ia harus dibantu.
3. Harus diberi bantuan pengobatan yang layak, asuransi, ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi pada saat kerja serta diberi tunjangan yang Sebagian besar diambilkan dari dana zakat.
4. Perusahaan harus mengeluarkan sadaqah untuk pekerjanya.

³⁹ Yunus Mustaqim dkk, "Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah", *Jurnal Urecol*, 2021, hlm. 492.

5. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan termasuk di dalamnya fasilitas untuk beribadah.

Dalam Islam terdapat langkah-langkah untuk mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja atau alih daya. Langkah-langkah tersebut, seperti⁴⁰:

2. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *ijarah*.
3. Negara akan mencegah kezaliman yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjanya.
4. Menetapkan dan mengatur mekanisme persengketaan atau permasalahan dalam kontrak kerja.

Berkaitan dengan pekerja alih daya dalam pandangan Islam pastinya tidak menghendaki sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan kemakmuran serta kesejahteraan sosial. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S An-Nahl ayat 90⁴¹:

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

الْفَحْشَاءِ عَنِ وَيَنْهَى الْقُرْبَى ذِي تَائِيٍّ وَآيٍ وَالْإِحْسَانِ بِالْعَدْلِ يَا مُرُّ اللَّهُ إِنَّ
 ٢٠ تَذَكَّرُوا لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ
 AR - RANI

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”

⁴⁰ Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1993), hal 78

⁴¹ Departemen Agama Yayasan Penyelenggara *Penerjemah. Al-Qur'an*, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: PT. Intermedia, 1992. Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 90

Ayat tersebut menjelaskan tentang petunjuk-petunjuk tentang perintah untuk berbuat adil dan berbuat kebajikan. Sesungguhnya Allah menyuruh semua hamba-Nya untuk berbuat adil dalam ucapan, sikap, tindakan dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain dan Allah juga memerintahkan hamba-Nya untuk berbuat kebajikan yaitu berbuat yang melebihi perbuatan adil, memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun non materi secara tulus dan Ikhlas, kepada kerabat seperti keluarga dekat, keluar jauh atau siapapun.

B. Ijarah

1. Pengertian *Ijarah* (إجارة)

Pengertian *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al'iwadh* atau ganti. Dalam Bahasa Arab, *al ijarah* berarti suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang. *Al-Ijarah* adalah salah satu bentuk muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain. *Ijarah* menurut syara' artinya melakukan akad mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan.

Ada beberapa pengertian *ijarah* yang dikemukakan oleh para ulama fiqh. *Pertama*, ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijarah* sebagai “transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan”. *Kedua*, ulama syafi'iyah mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. *Ketiga*, ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikannya sebagai “kepemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.

Keempat pendapat ulama di atas memiliki pandangan yang sama terhadap definisi *al-ijarah*. Sedangkan Sutan Remyai mendefinisikan *Ijarah* sebagai akad

pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.⁴²

Menurut Mardani dalam bukunya, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyah*), atas barang itu sendiri. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, *ijarah* merupakan sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran.⁴³

Definisi *ijarah* telah diatur dalam hukum positif Indonesia yaitu dalam Pasal 1 ayat 10 Peraturan Bank Indonesia Nomor 7/46/PBI/2005 yang mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan atau upah mengupah atas suatu usaha jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah.⁴⁴

Fatwa DSN Dewan Syariah Nasional No.09/DSN/MUI/IV/2000 juga mendefinisikan *ijarah* sebagai akad pemindahan hak guna atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri, dengan demikian dalam akad *ijarah* tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.⁴⁵

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *al-ijarah* merupakan akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu atau didefinisikan juga sebagai pemindahan atas barang atau jasa melalui pembayaran upah berdasarkan waktu tertentu dan tidak ada perubahan kepemilikan.

⁴² Taufiqur Rahman, Buku Ajar *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Lamongan : Academia Publication, 2021), hlm. 171.

⁴³ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 245.

⁴⁴ Zulfi Chairi, "Pelaksanaan Kredit Perbankan Syariah Menurut UU No. 10 Tahun 1998", e-usu Repository, 2005, hlm. 2.

⁴⁵ Adiwarman A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: RajaGarfindo Persada, 2006), hlm. 137

2. Macam-Macam *Ijarah* (إجارة)

Dalam hukum Islam kontrak kerja dikenal dengan istilah *Ijarah* yaitu upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan sebagainya. *Ijarah* adalah akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian manfaat. Manfaat tersebut dapat berbentuk barang seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dikendarai dan bisa berbentuk karya seperti karya seseorang insinyur pekerja bangunan, tukang tenun, tukang pewarna, penjahit dan tukang binatu. Manfaat juga dapat berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaganya.

Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *Mua'jir* (orang yang menyewakan). Pihak lain yang memberikan sewa disebut *Musta'jir* (orang yang menyewa penyewa), dan sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *Ma'jur* (sewaan). Sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *Ajran* atau *Ujrah* (upah). Apabila akad sewa menyewa telah berlangsung, penyewa sudah berhak mengambil manfaat dan orang yang menyewakan berhak pula mengambil upah, sebab akad ini adalah *Mu'awadhah* (penggantian).⁴⁶

Ditinjau dari segi objeknya, ulama fiqh membagi akad *ijarah* menjadi dua macam, yaitu:

a. *Ijarah 'ala al-manafi* (Sewa-menyewa)

Sewa menyewa merupakan praktik *ijarah* yang berkaitan dengan pemindahan manfaat terhadap barang. Barang yang sah untuk disewakan merupakan barang-barang mudah yaitu sawah, mobil, atau rumah. Barang

⁴⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (Bandung: Alma'arif, 1997), hlm 15

yang ada di pihak penyewa diperbolehkan untuk dimanfaatkan sesuai kebutuhannya sendiri serta boleh disewakan lagi kepada orang lain.

Jika benda yang disewakan rusak, maka pemilik barang (*mu'jir*) yang bertanggung jawab, dengan syarat kerusakan tersebut bukan karena kelalaian penyewa (*musta'jir*). Tetapi, jika kerusakan tersebut akibat kelalaian penyewa (*musta'jir*) maka ia bertanggung jawab atas barang yang rusak tersebut.

b. *Ijarah 'ala al-amal* (*Ijarah* jasa/pekerjaan)

Ijarah ini berkaitan dengan upah, upah mengupah disebut juga dengan jual beli jasa. Pemberian upah harus diberikan pada waktu yang telah dijanjikan. Tetapi upah bisa diberikan di awal atau di akhir sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Namun, jika ada perjanjian, upah harus segera diberikan ketika pekerjaan sudah selesai.⁴⁷

Akad *ijarah* dapat menjadi *fasakh* (batal) disebabkan oleh beberapa hal, seperti:

- a. Terjadi aib pada barang sewaan yang kejadiannya di tangan penyewa atau terlihat aib lama padanya.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah dan binatang yang menjadi *'ain*.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan, karena akad tidak mungkin terpenuhi sesudah rusaknya barang.
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, atau selesainya pekerjaan atau berakhirnya masa, kecuali jika terdapat *uzur* yang mecegah *fasakh* (sebuah pernikahan yang dimana dalam pernikahan itu ada kerusakan dan di perbolehkan untuk di putus atau dirusak pernikahannya). Misalnya, jika masa *ijarah* tanah pertanian telah berakhir sebelum

⁴⁷ Muhammad Ngisafudin, "Analisis Biaya *Ijarah* Dalam Sistem Gadai Syariah", *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 2, 2019, hlm. 245.

tanaman dipanen, maka ia tetap berada di tangan penyewa sampai masa selesai diketam, sekalipun terjadi pemaksaan, hal ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya bahaya atau kerugian pada pihak penyewa yaitu dengan mencabut tanaman sebelum waktunya.

- e. Mazhab Hanafi berkata: boleh *memfasakh ijarah* karena adanya *uzur* sekalipun dari salah satu pihak. Seperti seseorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian hartanya terbakar, dicuri, dirampas, bangkrut, maka ia berhak *memfasakh ijarah*.

3. Dasar Hukum *Ijarah* (إجارة)

Hukum asal *ijarah* adalah boleh atau mubah jika dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Islam. Beberapa ayat dalam al-quran memperbolehkan akad *ijarah* secara tersurat. Dasar hukum *ijarah* juga terdapat dalam Al-Qur'an, hadist Nabi saw dan kaidah fiqh, yaitu⁴⁸ :

- a. Berdasarkan Al-quran

QS. At-Talaq (65) ayat 6

عَمَلُهُنَّ يَضَعْنَ حَتَّىٰ عَلَيْنَهُنَّ فَأَنْفِقُوا حَمْلَ أَوْلَاتٍ كُنَّ وَإِنْ
 بِمَعْرُوفٍ بَيْنَكُمْ وَأُتْمِرُوا عَلَىٰ أَجُورَهُنَّ فَأَتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنْ
 أُخْرِىٰ لَهُ فَسْتَرْضِعُ تَعَاسَرْتُمْ وَإِنْ

“Dan jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui

⁴⁸ Muhammad, *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2000), hlm. 34.

kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Ayat di atas mempertegas bahwa seorang ayah berkewajiban memberi nafkah kepada istri yang sudah diceraikan ketika sedang hamil, baik perceraian yang masih memungkinkan rujuk maupun yang ba'in (perceraian abadi), maka berikanlah mereka nafkah sepanjang masa kehamilan hingga bersalin. Yang menjadikan ayat ini landasan adalah adanya ungkapan “berikanlah kepada mereka upahnya, ungkapan tersebut menunjukkan adanya jasa yang diberikan sehingga berkewajiban membayar upah sebanding dengan jasa yang diberikan. Upah dalam ayat ini dijelaskan dalam secara umum, meliputi semua jenis sewa-menyewa (*ijarah*).

QS. An-Nahl (16) ayat 97

لَنَجْزِيَنَّهُمْ ۖ وَطَيِّبَةً حَيٰوةً فَلَنُحْيِيَنَّهُنَّ ۗ نِ ۙ مُؤْمِنًا وَهُوَ اٰنۡثٰى اَوْ ذَكَرٍ مِّنۡ سٰلِحٍ اَعۡمَلٍ مِّنۡ

يَعۡمَلُوۡنَ كَاۡنُوۡا مَا بِاَحۡسَنِ اَجۡرِهِمۡ

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”

Ayat tersebut menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama dan Allah akan memberikan imbalan yang setimpal dan lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

QS. Al-Qashash (28): 26

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَأْجَرْتَ نِمْ حَيْرَ إِنَّ، اسْتَأْجَرَهُ يَا أَبَتِ إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “Hai ayahku! Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.””

Ayat diatas menjelaskan bahwa *ijarah* telah disyariatkan oleh umat Islam, dalam ayat tersebut terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang pekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.⁴⁹

Q.S Az-Zukhruf (43) ayat 32

الدُّنْيَا الْحَيَوةِ فِي مَعِيشَتَهُمْ بَيْنَهُمْ قَسَمْنَا نَحْنُ رَبُّكَ رَحْمَتٍ يَفْسِمُونَ أَهُمْ
رَبِّكَ وَرَحْمَتُهُ سُخْرِيًّا بَعْضًا بَعْضُهُمْ ذَلَّلْتَخ دَرَجَاتٍ بَعْضٍ فَوْقَ بَعْضُهُمْ وَرَفَعْنَا
يَجْمَعُونَ مِمَّا حَيْرَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa

⁴⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 302.

derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Lafadz “*Sukhriyyan*” yang tepat dalam ayat di atas bermakna saling menggunakan. Namun, pendapat Ibnu Katsir dalam buku pengantar Fiqh Muamalah karangan Diyamuddin Djuwaini, lafaz ini diartikan dengan supaya kalian saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain. Terkadang manusia membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain, dengan demikian orang tersebut bisa mempergunakan sesuatu itu dengan cara melakukan transaksi, salah satunya adalah *ijarah* atau upah mengupah.⁵⁰

b. Al-Hadis

Hadist-hadist Rasulullah Saw yang membahas tentang *ijarah* atau upah mengupah di antaranya diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

عَرَفْتُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).⁵¹

Hadis tersebut menegaskan kepada pemberi kerja untuk segera membayarkan gaji atau upah pekerjanya secepat mungkin. Perintah untuk membayar upah secepatnya dijelaskan dalam batasan sebelum keringat si pekerja yang menetes karena lelah bekerja. Menunda membayar upah para pekerja juga termasuk perbuatan yang zalim.

⁵⁰ Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 154

⁵¹ Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, Jilid II (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), hlm 20

ثُمَّ الدَّيْلِ بَنِي مِنْ رَجُلًا بَكْرٍ وَأَبُو وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ وَاسْتَأْجَرَ
بِإِهْدَايَةِ الْمَاهِرِ الْحَرِيثِ خَرِيْتًا هَادِيًا عَدِيَّ بْنَ عَبْدِ بَنِي مِنْ

“Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersama Abu Bakar menyewa seorang penunjuk jalan yang mahir dari Bani al-Dail kemudian dari Bani ‘Abdu bin ‘Adi. (HR. Bukhari).”⁵²

Hadis diatas menjelaskan bahwa *ijarah* hukumnya boleh. Hal ini dipahami dari hadis *fi’liyah* Nabi saw yang menyewa dan memberikan upahnya kepada penunjuk jalan yang memandu perjalanan beliau Bersama Abu Bakar ra. Karena, Nabi Muhammad saw adalah suri tauladan yang baik untuk diikuti.

Kemudian hadis berikutnya yang di riwayatkan oleh Abu Daud dari Sa’d Ibn Abi Waqqash, ia berkata:

بِالْمَاءِ وَمَا سَعِدَ الزَّرْعِ مِنَ السَّوْاقِي عَلَى بِمَا الْأَرْضُ نُكْرِي كُنَّا
أَنْ وَأَمَرْنَا ذَلِكَ عَنْ وَسَلَّمَ وَالْهِيَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُوْلُ فَهَنَا ، مِنْهَا
فِضَّةٌ أَوْ بِذَهَبٍ نُكْرِيهَا

“Kami pernah menyewakan tanah dengan (bayaran) hasil pertaniannya; maka Rasulullah melarang kami melakukan hal tersebut dan memerintahkan agar kami menyewakannya dengan emas atau perak.” (HR. Abu Daud).⁵³

⁵² Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Juz IV (Beirut: Dal-Kutub al-Ilmiyyah, 1992), hlm. 442.

⁵³ Fatwa DSN MUI NO 09/DSN-MUI/VI/2000, Tentang Pembiayaan Ijarah

c. Berdasarkan Ijma'

Para ulama sepakat bahwa *ijarah* dibolehkan dan tidak ada seorang pun ulama yang membantah kesepakatan *ijma'* ini. Jelaslah bahwa Allah telah mensyariatkan *ijarah* yang bertujuan untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan *ijarah*.

d. Kaidah Fiqh

هَاتِيحْرِيمٌ عَلَى دَلِيلٍ يُدَلُّ نَوْءُ إِلَّا الْإِبَاحَةُ الْمَعَامَلَاتِ فِي الْأَصْلِ

“Pada dasarnya, semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya”.⁵⁴

Pada dasarnya, prinsip-prinsip hukum Islam yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan aktifitas bermuamalah adalah sebagai berikut⁵⁵:

- a. Segala bentuk muamalah adalah mubah kecuali yang ditentukan oleh Al-Qur'an dan sunnah rasul.
- b. Muamalah dilakukan atas dasar suka rela tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
- c. Muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan *mudharat* dalam hidup masyarakat.
- d. Muamalah dilakukan dengan memelihara keadilan, menghindarkan dari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ Darwis Anatami, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, Universitas Samudra, Langsa (Jurnal Al-Adalah Vol. XII, No. 2, 2016), hlm. 5

Adapun hak dan kewajiban pekerja lain daya dalam Islam adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan *Ajir Khas* (*ajir* khusus) tidak boleh menyerahkan pekerjaan kepada orang lain, karena perjanjian itu tertuju kepada macam-macam pekerjaan saja. Berbeda dengan *ajir musytarak* jika didalam perjanjian itu terdapat syarat bahwa pekerjaan yang dimaksud.
- b. Pekerja diwajibkan bekerja dalam waktu yang telah diperjanjikan terutama menyangkut manfaat kerja yang diperoleh dengan ketentuan waktu. Tetapi, dalam hal ini ijarah yang hanya diharuskan menjelaskan takaran pekerjaan saja, maka tidak diharuskan menentukan waktunya.
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti. Dalam melakukan pekerjaan, selain dengan keikhlasan, pekerja juga dituntut untuk bekerja dengan tekun, cermat dan teliti agar berhasil dalam pekerjaannya.
- d. Menjaga barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan. Sesuatu yang diberikan *mustajir* kepada *ajir*, dengan kepercayaan merupakan amanah bagi *ajir*, akan tetapi amanah ini akan berubah menjadi tanggung jawab apabila dalam keadaan tidak menjaganya, dirusak dengan sengaja dan menyalahi pesan penyewa.

4. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Rukun *ijarah* terdiri dari *sighat* (ijab kabul), pihak pemberi sewa (*muajir*), penyewa (*musta'jir*), dan objek akad (upah dan manfaat). Rukun tersebut membutuhkan syarat untuk keabsahannya, yaitu⁵⁶:

- a. *Sighat* akad *ijarah* harus berbentuk pernyataan kemauan dan niat dua pihak yang melakukan kontrak, baik secara formal atau dalam bentuk lain yang *equivalen*.

⁵⁶ Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), hlm. 124.

- b. Kedua pihak yang melaksanakan kontrak harus memiliki keahlian hukum, dalam hal ini orang yang kompeten, berkualifikasi untuk menggunakan uang, memiliki kewenangan untuk berkontrak, serta harus ada kesediaan dari masing-masing pihak.
- c. Objek *ijarah* yaitu manfaat pemakaian *asset* bukan pemakaian *asset* itu sendiri. Manfaat harus bisa dinilai dan manfaat tersebut harus sah oleh syara'. Berkapabilitas untuk memenuhi manfaat harus nyata dan dijelaskan sedemikian rupa sehingga tidak memicu ketidaktahuan yang berakibat terjadi sengketa.
- d. Sewa merupakan sesuatu yang dijanjikan dan dibayar penyewa sebagai kompensasi atau pembayaran manfaat yang dinikmatinya. Sewa atau upah harus sesuatu yang bernilai dan diperbolehkan syara' serta diketahui jumlahnya dan ditentukan dalam ukuran atau batas waktu tertentu. Apabila objek *ijarah* merupakan pekerjaan, maka ketika masa kerja selesai, upah harus segera dibayarkan. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi Riwayat Ibnu Majah, jika objek *ijarah* merupakan manfaat barang, uang sewaan dibayar saat akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat barang yang disewakan mengalir selama penyewaan berlangsung.

BAB TIGA

**ANALISIS SISTEM PERJANJIAN KERJA TENAGA
OUTSOURCING BERDASARKAN PERSPEKTIF
AKAD IJARAH AL-‘AMAL PADA BANDAR UDARA
SULTAN ISKANDA MUDA**

A. Gambaran Umum PT Bintang Abadi Data Makmur

PT. Bintang Abadi Data Makmur didirikan pada tahun 2012 yang pada awalnya nama perusahaan tersebut masih CV. Bintang Abadi. PT Bintang Abadi Data Makmur merupakan perusahaan resmi yang bergerak dibidang jasa *Outsourcing*. *Outsourcing* merupakan penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan dan menyalurkan tenaga kerja dengan keahlian tertentu ke perusahaan yang membutuhkan.

PT. Bintang Abadi Data Makmur ini menyediakan tenaga kerja dibidang *cleaning service*. Khususnya tenaga pemotongan rumput, pemeliharaan taman dan kebersihan. Bapak Zamzami sebagai Direktur Utama perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* memiliki komitmen untuk memelihara loyalitas pelanggan, memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh klien, profesionalisme dalam bekerja, serta menjaga independensi dengan *stakeholders*. Karena hal tersebut yang menjadikan PT Bintang Abadi Data Makmur menjadi perusahaan terpercaya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

B. Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* PT. Bintang Abadi Data Makmur

Perjanjian yang sah merupakan perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang. Praktik dalam perjanjian kerja *outsourcing* cenderung menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT/kontrak). PKWT termasuk kedalam perjanjian kerja yang merupakan salah satu sumber hukum ketenagakerjaan di Indonesia.⁵⁷

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Firdaus selaku Wakil Direktur⁵⁸ tentang perjanjian kerja antara PT. Bintang Abadi Data Makmur dan pekerja *outsourcing* merupakan perjanjian yang dilakukan secara lisan, tidak ada perjanjian tertulis. Pasal 51 ayat (1) UU 13 2003 dan pasal 2 ayat (2) PP 35 tahun 2021 menjelaskan tentang perjanjian kerja bisa dilaksanakan secara tertulis atau lisan baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu.

Sistem rekrutmen karyawan yang dilakukan PT. Bintang Abadi Data Makmur dilakukan secara terbuka atau kebanyakan merupakan masyarakat desa sekitar Perusahaan. Pekerja juga difasilitasi seragam yang wajib digunakan di saat jam kerja dan tidak dibenarkan menggunakan baju biasa.

Berdasarkan perjanjian kerja tersebut kedua belah pihak telah menyepakati beberapa hal, yaitu:

1. Menentukan tugas dan kewajiban

Terkait tugas dan kewajiban PT. Bintang Abadi Data Makmur kepada tenaga kerja adalah:

- a) PT. Bintang Abadi Data Makmur memiliki kewajiban untuk memberikan pekerjaan dan upah kepada tenaga kerja. Perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja menerima upah sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja dan peraturan perundangan yang berlaku.
- b) PT. Bintang Abadi Data Makmur bertanggung jawab sepenuhnya terhadap keamanan, keselamatan tenaga kerja dan hak-hak tenaga kerja.

⁵⁷ Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia". *Jurnal Ius Quia Iustum Faculty of Law*, Vol. 29, No.3 (2022), hlm. 653.

⁵⁸ Firdaus, Wakil Direktur, *Interview Pribadi*, Aceh Besar, Juni 2023.

- c) PT. Bintang Abadi Data Makmur Bertanggung jawab apabila ada kerugian yang dialami oleh PT. Angkasa Pura II yang timbul dari pelaksanaan pekerjaan.

2. Menentukan batas waktu pekerjaan

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disepakati oleh PT. Bintang Abadi Data Makmur dan pekerja menjelaskan tentang jangka waktu perjanjian kerja, yang mana masa kerja yang ditentukan adalah pertahun dan akan ada evaluasi kinerja karyawan setiap bulannya. Apabila pekerja sudah melewati masa kerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja masa waktu tertentu, maka pekerja tersebut harus menyepakati perjanjian kerja yang baru dengan jangka waktu seperti yang telah di jelaskan diatas yaitu pertahun dan proses kerja tetap sama dengan yang sebelumnya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Isfahani selaku karyawan⁵⁹ PT. Bintang Abadi Data Makmur, beliau menjelaskan bahwa perusahaan menerapkan sistem sift kepada karyawan dan bekerja selama 8 jam/hari.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Bintang Abadi Data Makmur dengan pekerja bersifat tidak tertulis atau lisan. Perjanjian kerja tersebut dilakukan jika kedua belah pihak sudah sepakat, dan kedua belah pihak dengan penuh kesadaran memahami maksud dari perjanjian kerja.

3. Menentukan besaran upah dan jaminan yang diterima

Mengenai upah juga dijelaskan oleh Ibu Dian selaku karyawan PT. Bintang Abadi Data Makmur bahwa pembayaran upah dilaksanakan selambat-lambatnya 14 hari kalender. Upah diberikan tiap bulan sesuai dengan tanggal karyawan mulai masuk kerja. Misalnya, karyawan mulai masuk kerja pada tanggal 5 maka pembayaran upahnya setelah satu bulan kerja di tanggal yang sama.

⁵⁹ Isfahani, Karyawan *Outsourcing* PT. Bintang Abadi Data Makmur, *Interview Pribadi*, Aceh Besar, 5 Juni 2023

Apabila pihak perusahaan terlambat 1 sampai 3 hari untuk membayar upah, maka karyawan diperbolehkan meminta upahnya sejumlah tertentu yang pada saat tanggal pembayaran upah. Hal ini diperbolehkan karena upah merupakan hak karyawan tersebut. Adapun besaran upah yang diterima setiap karyawan disesuaikan dengan UMR atau Upah Minimum Regional dan sudah tertera didalam RAB. Seluruh upah tersebut diberikan melalui PT. Bintang Abadi Data Makmur kepada tenaga kerja, begitu pula dengan pengawasan kerja bagi tenaga kerja. Bapak Isfahani juga menjelaskan tentang jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan seperti BPJS.

4. Menentukan sanksi apabila pekerjaan tidak sesuai dengan kontrak yang disepakati
 - a) Sanksi karyawan sering terlambat datang dapat berupa pemotongan gaji atau penerapan denda berupa uang tunai.
 - b) Sanksi karyawan mangkir kerja atau karyawan tidak hadir tanpa disertai alasan yang jelas. Dapat dikenakan sanksi berupa pemberian surat peringatan, pencabutan tunjangan dari perusahaan atau pemutusan hubungan kerja (PHK).

C. Pertanggungjawaban Risiko Dalam Kerjasama Antara PT. Bintang Abadi Data Makmur dan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Secara hukum juga dijelaskan bahwa pihak perusahaan penyedia tenaga kerja dapat dimintai pertanggung jawaban apabila tenaga kerja melakukan perbuatan melawan hukum. Sebagaimana dalam pasal 1367 KUHPerdara disebutkan bahwa seorang atau siapapun baik manusia maupun perusahaan atau badan hukum tidak hanya bertanggung jawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas perbuatan orang yang menjadi tanggungannya.

Berdasarkan kesepakatan kerja PT. Bintang Abadi Data Makmur dan tenaga kerja bentuk risiko kerja yang terjadi dapat berupa kerusakan tanaman seperti

bunga terpotong secara tidak sengaja, kesalahan dari pemberian pupuk pada tanaman yang diakibatkan oleh kelalaian pekerja dan hal tersebut bisa merugikan perusahaan. Adapun bentuk risiko lain yang mungkin terjadi terhadap pekerja adalah cedera fisik yang disebabkan penggunaan alat-alat berat seperti pemangkas pohon, pemotong rumput atau pengangkatan beban berat. Dalam hal ini, PT. Bintang Abadi Data Makmur bertanggung jawab terhadap segala bentuk risiko pekerjaan, baik yang disebabkan oleh kelalaian pekerja maupun risiko kerja yang di alami pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa segala tanggung jawab dan resiko terkait dengan pekerjaan baik itu dalam bentuk upah, sanksi tenaga kerja, risiko yang dialami tenaga kerja dan hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja ditanggung oleh PT. Bintang Abadi Data Makmur sebagai penyedia jasa tenaga kerja.

D. Analisis Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* PT. Bintang Abadi Data Makmur Berdasarkan Perspektif Akad *Ijarah Al-'Amal*

Dalam Islam kontrak kerja dikenal dengan *Ijarah*, di mana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan jasa, yang dikenal sebagai perikatan suatu hubungan kerja. Dalam pembahasan ini penulis akan meneliti, apakah pihak PT. Bintang Abadi Data Makmur dan tenaga kerja telah memenuhi syarat saat terjadinya akad *Ijarah*.

Unsur penting yang terdapat dalam akad *Ijarah* yaitu '*aqidain* atau pihak-pihak yang berakad. '*Aqidain* terbagi menjadi dua, yaitu *Musta'jir* dan *Mu'ajir*. *Musta'jir* merupakan orang yang membutuhkan jasa, sedangkan *mu'ajir* merupakan orang yang memiliki keahlian, tenaga atau orang yang memberikan jasa. *Mu'ajir* memiliki hak untuk mendapatkan upah atas jasa yang telah ia berikan, dan *Musta'jir* memiliki hak untuk mendapatkan tenaga atau jasa dari upah yang telah ia bayarkan.

Gambar 3. 1 Skema Akad Ijarah Al-'Amal



Berdasarkan Skema 3.1 diatas, yang disebut sebagai *Mustajir* adalah pihak PT. Bintang Abadi Data Makmur selaku penyewa tenaga dan jasa, sedangkan *Mu'ajir* adalah tenaga kerja yang menyediakan jasa. Seorang *'aqidain* harus memenuhi beberapa syarat seperti berakal, baligh, *mumayis* dan orang yang disahkan secara hukum untuk melaksanakan akad. Jika syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akad yang dilaksanakan tidak sah.

Para ulama berpendapat bahwa rukun *Ijarah* ada 4, yaitu:

1. Akid/Orang yang berakad, seperti:

- a. Akil atau orang yang berakal yaitu orang yang dapat menggunakan harta yang ia dapatkan dengan baik. Setiap tenaga kerja *outsourcing* telah berusia lebih dari 18 tahun, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja PT. Bintang Abadi Data Makmur merupakan orang yang berakal.
- b. Baligh. Tenaga kerja yang direkrut oleh PT. Bintang Abadi Data Makmur telah berusia lebih dari 18 tahun, maka sudah pasti karyawan tersebut sudah melewati masa baligh.
- c. Berakal Sehat. Dalam hal ini antara pihak PT. Bintang Abadi Data Makmur dan tenaga kerja dengan sadar mengadakan perjanjian kontrak kerja.
- d. Tidak di bawah paksaan. Tenaga kerja dan pihak pemberi kerja dengan sukarela menyepakati perjanjian kerja tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak manapun.

2. Ujrah atau upah

Dalam akad *Ijarah* penetapan upah dibagi menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan (*ajr al-musamma*) pada awal akad dengan syarat adanya kerelaan dari kedua belah pihak kemudian nilai upah yang sepadan (*ajr al-mistli*) yaitu upah yang sepadan atau setara dengan kerjanya dan sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Akad *Ijarah* memiliki prinsip bahwa upah atau ujarah harus diketahui pasti dan jelas oleh tenaga kerja. Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Firdaus, beliau menyatakan bahwa mengenai ujarah atau upah pihak perusahaan sudah menjelaskan dan memberitahu secara jelas bahwa upah akan diberikan setiap bulan dan jumlah upah disesuaikan dengan UMR (Upah Minimum Regional). Sebagaimana hadis Nabi yang di riwayatkan oleh ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’id al-Khudri, Nabi saw bersabda:

أَجْرُهُ فَلْيُعَلِّمَهُ أَجِيرًا اسْتَأْجَرَ مَنْ

“Barang siapa memperkerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya”.⁶⁰

Hadist tersebut menjelaskan bahwa pihak pemberi kerja memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan informasi terlebih dahulu terkait jumlah upah yang diterima oleh tenaga kerja sebelum tenaga kerja mulai melakukan pekerjaannya.

Bapak Firdaus selaku Wakil Direktur juga menjelaskan tentang kompensasi bahwa tenaga kerja tidak mendapatkan kompensasi diakhir masa kerja. Sedangkan dalam Pasal 15 ayat 1 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan

⁶⁰ Fatwa DSN/NO.09/DSN-MUI/IV/2000, Tentang Pembiayaan Ijarah

kerjanya berdasarkan PKWT.” Hal ini jelas bertentangan dengan salah satu Hadis Nabi saw:

هُوَ عَرَقَ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringnya kering”

Namun, berdasarkan hasil wawancara berlanjut penulis dengan tenaga kerja PT Bintang Abadi Data Makmur mengenai kompensasi. Untuk tenaga kerja waktu tertentu/*outsourcing* tidak ada hak kompensasi yang berhak diterima apabila masa kontrak kerja tersebut sudah berakhir, karena hak tersebut sudah dikeluarkan dari sistem pembagian upah setiap bulannya.

3. Shighat

Dalam penelitian ini tenaga kerja dan pihak PT. Bintang Abadi Data Makmur sudah memenuhi rukun shighat, yaitu dengan adanya kontrak perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan atau tidak tertulis antara kedua belah pihak.

4. Adanya manfaat atas barang yang disewa atau jasa

Dalam praktik kontrak kerja pada PT. Bintang Abadi Data Makmur, setiap tenaga kerja mendapatkan keuntungan berupa upah yang dibayarkan perbulan sesuai dengan UMR tempat perusahaan itu berjalan, jaminan kesehatan, maupun cuti di hari raya nasional.

Pekerja juga dapat dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Dalam hal ini, PT Bintang Abadi Data Makmur memberikan sanksi kepada pekerja jika pekerja terlalu sering telat hadir, tidak masuk kerja tanpa izin atau dengan alasan yang tidak jelas. Sanksi yang diterima pekerja berupa pemotongan gaji yang dihitung berdasarkan berapa hari pekerja tersebut melakukan pelanggaran, gaji yang dipotong sebesar Rp 40.000/hari. Mengenai pemotongan gaji pekerja tanpa alasan yang jelas atau tanpa persetujuan pekerja biasanya tidak sesuai dengan prinsip-prinsip akad *ijarah al-amal*.

Tetapi, dalam beberapa situasi tertentu ada beberapa kondisi yang dapat membenarkan pemotongan gaji pekerja. Seperti, adanya persetujuan ketika melaksanakan kontrak kerja bahwa sudah disepakati gaji pekerja dapat dipotong dalam situasi tertentu dan pekerja telah menyetujui persyaratan tersebut, maka pemotongan gaji dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang disepakati.

Pemotongan gaji sebaiknya tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan dengan alasan yang jelas dan dalam batasan yang wajar. Sebab akad *ijarah al-amal* sangat menjunjung tinggi prinsip-prinsip keadilan dan kesepakatan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan pekerja. Dalam hukum Islam sebenarnya tidak ada dalil-dalil khusus yang membahas tentang pemotongan gaji yang dapat dijadikan dasar dilarang melakukan pemotongan gaji. Maka hukum boleh tidaknya melakukan pemotongan gaji pekerja akibat tidak masuk kerja atau terlalu sering telat hadir dapat dilakukan apabila perjanjian kerja yang dilakukan diawal sudah menjelaskan mengenai pemotongan gaji dan pekerja menyepakati hal tersebut. Namun, perusahaan harus melakukan pemotongan gaji secara bijak dan adil agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Dalam akad *ijarah al-amal* juga terdapat risiko yang dialami pekerja. Mengenai risiko, ulama berpendapat bahwa tanggung jawab pekerja adalah bersifat amanah. Oleh karena itu, pekerja tidak bertanggung jawab atas barang yang rusak di tangannya yang berkaitan dengan pekerjaan, baik barang tersebut rusak ketika berada dalam penjagaannya maupun ketika dia sedang bekerja. Karena pekerja merupakan pemegang amanah atau hanya merupakan perwakilan dari pekerjaan yang diberikan. Ulama Syafi'iyah menjelaskan bahwa jika pekerja melakukan pekerjaan dalam lingkup milik penyewa, maka pekerja tidak wajib bertanggung jawab atas risiko yang dialaminya. Hal itu karena pekerja berada dibawah kekuasaan penyewa, sehingga setiap kali mengerjakan sesuatu maka pekerjaan itu diserahkan kepadanya.⁶¹

⁶¹ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid V., hlm. 419-425

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh PT. Bintang Abadi Data Makmur dan calon tenaga kerja merupakan perjanjian yang dibuat secara lisan, yang mana perjanjian tersebut dilakukan dan disepakati oleh kedua belah pihak. Adapun masa kerja yang diterapkan adalah satu tahun, apabila perusahaan masih membutuhkan tenaga kerja. Maka antara tenaga kerja dan perusahaan kembali melakukan kesepakatan kontrak kerja baru yang dilakukan secara lisan. Upah yang diberikan PT. Bintang Abadi Data Makmur kepada pekerja diberikan setiap bulan dan besaran upah yang diberikan sesuai dengan standar UMR (Upah Minimum Regional). Pekerja juga dapat dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji apabila melanggar peraturan perusahaan dan hal ini sudah disepakati oleh kedua belah pihak.
2. Pertanggungjawaban risiko kerja yang dialami oleh pekerja merupakan tanggung jawab penuh PT. Bintang Abadi Data Makmur. Risiko tersebut dapat berupa kerusakan tanaman maupun cedera fisik dialami pekerja yang disebabkan oleh penggunaan alat-alat berat. Sistem perjanjian kerja yang diterapkan oleh PT. Bintang Abadi Data Makmur dan tenaga kerja *outsourcing* sejalan dengan syarat dan rukun dalam akad *Ijarah al-amal*. Dalam hal ini, *Musta'jir* atau PT. Bintang Abadi Data Makmur selaku penyewa tenaga dan jasa, sedangkan *Mu'ajir* adalah tenaga kerja yang menyediakan tenaga dan jasa.

Musta'jir dan *Mu'ajir* tersebut sudah memenuhi beberapa persyaratan seperti berakal, baligh, *mumayis* dan orang yang disahkan secara hukum untuk melaksanakan akad. Terkait dengan ujrak atau upah perusahaan

sudah menjelaskan dan memberitahu secara jelas mengenai besaran upah yang akan diterima oleh pekerja.

Kompensasi untuk tenaga kerja *outsourcing* ini tidak dijelaskan saat melaksanakan perjanjian kerja tetapi kompensasi sudah dikeluarkan melalui sistem pembagian upah setiap bulan. Sanksi pemotongan gaji sebenarnya tidak sesuai dengan prinsip akad *ijarah al-amal* tetapi bisa dilakukan dalam beberapa situasi tertentu dan telah disepakati kedua belah pihak. Risiko kerja yang dialami pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan karena pekerja merupakan perwakilan dari pekerjaan yang diberikan.

B. Saran

1. Peneliti selanjutnya untuk dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan mengembangkan lebih lanjut penelitian ini dikarenakan masih banyak hal yang dipertimbangkan seperti kepuasan karyawan sebagai tenaga kerja *outsourcing*.
2. Untuk pihak PT. Bintang Abadi Data Makmur diharapkan untuk dapat membuat kontrak kerja tertulis antara tenaga kerja dan perusahaan. PT. Bintang Abadi Data Makmur juga disarankan untuk dapat menjelaskan diawal pelaksanaan kontrak kerja perihal sistem penyaluran kompensasi, agar tidak terjadi kesalahpahaman.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Az-Zuhaili, W. (2011). *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani.
- Bukhari, A. (1992). *Sahih Al Bukhari Juz IV*. Beirut: Dal Kutub al-Ilmiyyah Press.
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima.
- Haroen, N. (2000). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Harun. (2017). *Fiqh Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Hasan, A. F. (2018). *Fiqh Muamalah dari Klasik Hingga Kontemporer*. Malang: Maliki Press.
- Izziyana, W. V. (2018). *Hukum Outsourcing Di Indonesia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Karim, A. A. (2006). *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad. (2000). *Sistem dan Prosedur Operasional Bank Syariah*. Yogyakarta: UII
- Murdiyanto, E. (2020). *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: UPN Veteran Yogyakarta Press.
- Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Rahman, T. (2021). *Buku Ajar Fiqih Muamalah Kontemporer*. Lamongan: Academia Publication.
- Rohidin. (2016). *Pengantar Hukum Islam*. Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Suwondo, C. (2008). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Praminta Offset.

Tunggal, A. W. (2008). *Outsourcing Konsep dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.

Jurnal Ilmiah :

Chairi, Z. (2005). Pelaksanaan Kredit Perbankan Syariah Menurut UU No. 10 Tahun 1998. *e-usu Repository*, 02.

Dewi, J. S. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah. *Skripsi*, 72.

Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerjaan Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law*, 100.

Hakiki, K. F. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif PP No 35 Tahun 2021 Dan Fatwa DSN MUI No 09 Tahun 2000 (Studi Kasus Kontrak Kerja PT Siprama Cakrawala. *Skripsi*, 86.

Hamdanil, & Alwadina, B. P. (2021). Sistem Outsourcing Di Sumatera Barat Perspektif Hukum Islam Dan Etika Bisnis Islam. *Islamic Circle*, 22.

Mahfudz, A. A., Jalaludin, A., & Arief, S. (2022). Analisis Akad Ijarah Al-'Amal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC) Ponorogo . *Ilmiah Ekonomi Islam*, 4.

Mashudi, Zulfiqar, & Paryitno, S. (2019). Bentuk Perlindungan Dan Jaminan Hak Pekerja/Buruh Outsourcing Pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011. *Unigres*, 4.

Mustaqim, Y. (2021). Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Urecol*, 492.

Nainggolan, T. P. (2019). Hubungan Hukum Dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Antara Perusahaan Dengan Karyawan Outsourcing. *Wasaka Hukum*, 07, 51.

Ngisafuddin, M. (2019). Analisis Biaya Ijarah Dalam Sistem Gadai Syariah. *Manajemen dan Ekonomi*, II, 245.

Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Ius Quia Lustum Faculty of Law*, 653.

Rabbani, D. R. (2017). Kerja Layak Bagi Mahasiswa Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) Di PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Studi Pemuda*, 06, 605.

Rahmatullah, & Armin, R. A. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing. *Islamic Family Law*, II, 39.

Romi. (2011). Pentingnya Revisi Pengaturan Perjanjian Kerja Di Indonesia. *Hukum Administrasi*, 350.

Sudarto, A. (2019). Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Nizham*, 165.

Undang-Undang :

Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 64 No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Fatwa DSN/NO.09/DSN-MUI/IV/2000, Tentang Pembiayaan Ijarah

Kontrak Kerja Tenaga *Outsourcing* Bandar Udara Sultan Iskandar Muda

Google

<https://www.hukumonline.com/berita/a/ada-9-perubahan-uu-ketenagakerjaan-lewat-uu-cipta-kerja-lt6095378ff0690>, diakses pada 06 Maret, Pukul 14.30.

Wawancara

Firdaus, Wakil Direktur, Interview Pribadi, Aceh Besar, Juni 2023

Isfahani, Karyawan *Outsourcing* PT. Bintang Abadi Data Makmur, Interview Pribadi, Aceh Besar, Juni 2023

Dian, Karyawan *Outsourcing* PT. Bintang Abadi Data Makmur, Interview Pribadi, Aceh Besar, Juni 2023

Lampiran 1: Sk Pembimbing

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp. 0651-7557442 Email :fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
 Nomor: 5862/Un.08/FSH/PP.00.9/10/2022

T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Adilingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

M E M U T U S K A N


Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara (i):
 a. Arifin Abdullah, S.H.I., M.H. Sebagai Pembimbing I
 b. Shabarullah, S.Sy., M.H. Sebagai Pembimbing II
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):
 N a m a : Ari Fadhil
 N I M : 180102182
 Prodi : HES
 J u d u l : Implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 45 Pada Pengelolaan Dana Kas Masjid Oman Al-Makmur Banda Aceh

Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;


Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 27 Oktober 2022
 Dekan,

 Kamaruzzaman

Tembusan :
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Ketua Prodi HES;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;
 4. Arsip.

Lampiran 2: Surat Izin Melakukan Penelitian


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
 Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2379/Un.08/FSH/PP.00.9/06/2023
 Lamp : -
 Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*


Kepada Yth,
 PT. Bintang Abadi Data Makmur
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.
 Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ARI FADHIL / 180102182**
 Semester/Jurusan : / Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
 Alamat sekarang : Desa Cot preh,kecamatan kuta Baro

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Sistem perjanjian kerja tenaga outsourcing pada bandar udara sultan Iskandar muda dalam perspektif akad ijarah al-amal*


Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 14 Juni 2023
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Kelembagaan,
A R - R A


 Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Berlaku sampai : 31 Agustus
 2023

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian PT. Bintang Abadi Data Makmur



PT. BINTANG ABADI DATA MAKMUR
 Kontraktor & Leverensir
 Alamat : Jalan Gp. Ulee Lhat Kec. Montasik Kab. Aceh Besar Prov. Aceh Kode Pos. 23362
 Email : Bintangabadi.dm@gmail.com

Aceh Besar, 31 Juli 2023

Nomor : 073/BADM/VII/2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Telah Selesai Melakukan Penelitian**

Yth,
**Bapak Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
 Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry**
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,
 Pimpinan PT. Bintang Abadi Data Makmur dengan ini menerangkan bahwa nama yang tersebut dibawah ini :


Nama : Ari Fadhil
 NIM : 180102182
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)
 Judul Penelitian : Sistem Perjanjian Kerja Tenaga Outsourcing Pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda Dalam Perspektif Akad Ijarah Al-Amal

Benar yang namanya tersebut diatas adalah Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry yang telah melakukan penelitian dan wawancara mengenai penelitiannya di PT. Bintang Abadi Data Makmur.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

PT. BINTANG ABADI DATA MAKMUR


FIRDAUS
 Direktur

Lampiran 4: Protokol Wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Sistem Perjanjian Kerja Tenaga *Outsourcing* pada Bandar Udara Sultan Iskandar Muda Dalam Perspektif Akad *Ijarah Al-Amal*
 Waktu wawancara : 14.00 – sampai selesai
 Hari/ Tanggal : Senin/ 5 Juni 2023
 Tempat : Perkarangan Bandar Udara Sultan Iskandar Muda
 Orang yang diwawancarai : Wakil Direktur dan Karyawan

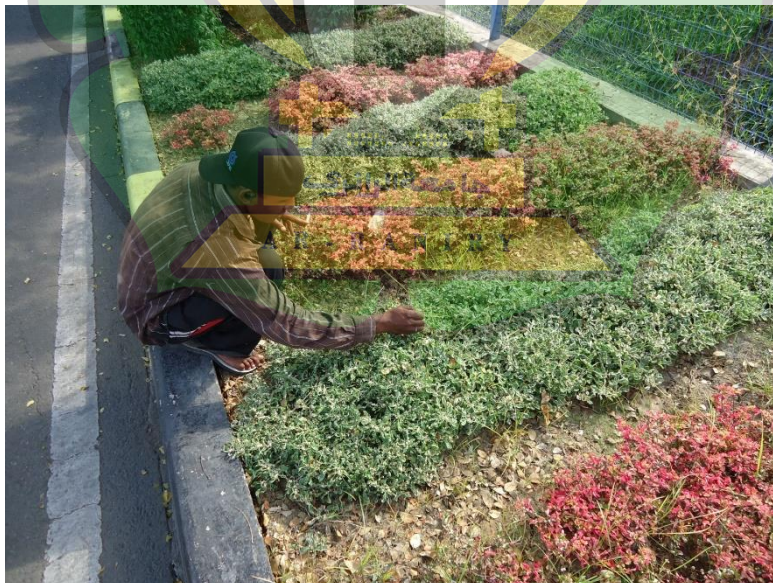
Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan, data tersebut akan terlindungi kerahasiaannya, akan dibuka dikhalayak ramai apabila ada persetujuan dari orang yang di wawancarai.

NO	Daftar Pertanyaan
1	Bagaimana bentuk perjanjian kerja antara pihak tenaga kerja dan PT. Bintang Abadi Data Makmur ?
2	Bagaimana sistem pembayaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
3	Bagaimana pertanggungjawaban apabila terjadi kerusakan pada alat kerja ?
4	Bagaimana pertanggungjawaban apabila terjadi kecelakaan kerja ?
5	Apa saja tugas dan kewajiban para tenaga kerja dan PT. Bintang Abadi Data Makmur ?
6.	Berapakah besaran upah yang diterima dari pihak pemilik eskavator ?
7	Berapa lama masa kerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang ?
8	Apakah ada pemotongan upah jika terlambat, tidak masuk kerja, sakit dan cuti bagaimana ketentuannya ?
9	Apakah tenaga kerja menerima kompensasi di akhir kontrak kerja ?
10	Kapan upah dibayarkan kepada pekerja?

Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian



Bapak Firdaus selaku Wakil Direktur



Pekerja Outsourcing

Lampiran 6: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/NIM	: Ari Fadhil / 180102182
Tempat/Tanggal Lahir	: Aceh Besar, 04 Mei 2000
Jenis Kelamin	: Laki - Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa
Agama	: Islam
Kebangsaan/Suku	: Aceh
Status	: Belum kawin
Alamat	: Desa Cot Preh, Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar
Orangtua	
Nama Ayah	: Alm. Husin
Nama Ibu	: Wuhidawati, S.Pd.I
Alamat	: Desa Cot Preh, Kecamatan Kuta Baro, Kabupaten Aceh Besar
Pendidikan	
SD/MI	: SDN Cot Preh
SMP/MTs	: MTsN Tungkop
SMA/MA	: SMAN 8 Kota Banda Aceh
PTN	: UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY

Banda Aceh, 24 Juli 2023
Penulis,

Ari Fadhil