

**STATUS BADAN HUKUM PERUSAHAAN PENYEDIA
TENAGA KERJA (Analisis *Fiqh Mu'āmalah* terhadap
Permenakertrans No 19 Tahun 2012)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

SAHARA WARDAH

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

NIM: 150102191

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

**STATUS BADAN HUKUM PERUSAHAAN PENYEDIA
TENAGA KERJA (Analisis *Fiqh Mu'āmalah* terhadap
Permenakertrans No 19 Tahun 2012)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-I) dalam Ilmu Hukum Islam

Oleh:

SAHARA WARDAH
Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah
NIM: 150102191

Disetujui untuk Diuji/*Dimunaqasyahkan* Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA
NIP: 197010271994031003


Zaivad Zubaidi, MA

**STATUS BADAN HUKUM PERUSAHAAN PENYEDIA
TENAGA KERJA (Analisis *Fiqh Mu'āmalah* terhadap
Permenakertrans No 19 Tahun 2012)**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia *Munaqasyah* Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima
sebagai Salah Satu Beban Studi Program
Sarjana (S-I) dalam Ilmu Hukum Islam

Pada Hari/Tanggal: 14 Mei 2018
Senin, 28 Sya'ban 1439 H

Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua,


Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA
NIP: 197010271994031003

Sekretaris,


Gamal Achyar, Lc., M.SH

Penguji I,


Dr. Armidi Musa, S.Ag., MA
NIP: 19711121993031003

Penguji II,


Amrullah, LL.M
NIP: 198212112015031003

Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Khairuddin, S. Ag., M. Ag
NIP: 197309141997031001



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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sahara Wardah
NIM : 150102191
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah 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 karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 17 April 2018

Yang Menyatakan

(Sahara Wardah)



ABSTRAK

Nama : Sahara Wardah
NIM : 150102191
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Status Badan Hukum Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja
(Analisis *Fiqh Mu'āmalah* terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012)
Tanggal Sidang : 14 Mei 2018
Tebal Skripsi : 98 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA.
Pembimbing II : Zaiyad Zubaidi, MA

Kata kunci: Badan Hukum, *Fiqh Mu'āmalah*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain memuat aturan syarat pendirian perusahaan penyedia tenaga kerja. Ini sebagaimana terdapat dalam Pasal 24 huruf (a) Permenakertrans No 19 Tahun 2012 yang mensyaratkan perusahaan tersebut berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT). Dengan demikian, badan hukum yang tidak berstatus Perseroan Terbatas (PT) tidak memiliki kewenangan penyediaan tenaga. Oleh sebab itu, masalah utama penelitian adalah bagaimana status badan hukum terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja, apa landasan filosofis, yuridis dan sosiologis terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012 yang membatasi penyediaan tenaga kerja hanya perusahaan yang berstatus Perseroan Terbatas (PT), serta bagaimana analisis *fiqh mu'āmalah* terhadap penetapan status badan hukum dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan yang menggunakan bahan hukum primer, sekunder dan tersier sebagai sumber data melalui penafsiran teleologis. Hasil penelitian ditemukan bahwa status badan hukum yang diberikan kewenangan dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 untuk penyediaan tenaga kerja adalah Perseroan Terbatas (PT) dengan berlandaskan filosofis yaitu untuk melindungi tenaga kerja, mencegah eksploitasi, menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta mewujudkan kesejahteraan. Di samping itu, landasan yuridis yang digunakan yaitu Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, landasan sosiologis yang melatarbelakangi Permenakertrans No 19 Tahun 2012 yaitu untuk mewujudkan kepastian hukum. Ketentuan syarat Perseroan Terbatas (PT) dibolehkan dalam *fiqh mu'āmalah* dan telah memenuhi rukun dan syarat dalam *syirkah 'inān, syirkah 'abdān, ijārah dan wakālah*. Penetapan status badan hukum PT juga dapat diterapkan karena berimplikasi pada peningkatan perlindungan hak pekerja dan profesionalitas kerja.

KATA PENGANTAR



Segala puji kehadiran *Ilahi Rabbi*, Penguasa alam semesta atas limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW., yang telah membawa risalah keselamatan bagi seluruh umat manusia dan semoga kita termasuk golongan yang akan meraih syafaat beliau di hari pembalasan kelak.

Alhamdulillah dengan rahmat dan hidayah-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul **“STATUS BADAN HUKUM PERUSAHAAN PENYEDIA TENAGA KERJA (*Analisis Fiqh Mu’āmalah terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012*)”** dengan baik guna memenuhi dan melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah, pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam Banda Aceh. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, bapak Dr. Khairuddin, S. Ag., M.Ag.;
2. Ketua Laboratorium Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, bapak Dr. Jabbar Sabil. MA.;
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, bapak Dr. Bismi Khalidin, S. Ag., M.Si.;

4. Pembimbing I, bapak Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA., yang telah meluangkan banyak waktu dan perhatian di tengah-tengah kesibukan sebagai Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry serta memberikan arahan yang sangat berguna bagi penulis.
5. Pembimbing II, bapak Zaiyad Zubaidi, MA., yang juga meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta nasihat-nasihat dalam penulisan skripsi ini;
6. Keluarga penulis yang telah memberikan doa, motivasi, dan dukungan sepenuhnya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
7. Sahabat-sahabat terbaik saya Safriati, Mirnawati, dan Miftakhul Khairi yang tiap hari selalu bersama baik suka maupun duka dan kepada semua mahasiswa-mahasiswi jurusan Hukum Ekonomi Syariah;
8. Serta sahabat-sahabat terdekat saya di Dayah Darul Aman, yang telah memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki sehingga membuat skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik dan saran sangat diharapkan. Penulis juga menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT, semoga amal kebaikan yang telah diberikan semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT. serta karunia-Nya kepada kita semua.

Banda Aceh, 17 April 2018
Penulis

(Sahara Wardah)

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987 tentang Transliterasi Huruf Arab ke dalam Huruf Latin.

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ی	Y
15	ض	Ḍ			

2. Konsonan

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal (*monoftong*) dan vokal rangkap (*diftong*). Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf.

Contoh vokal tunggal : كَسَرَ ditulis *kasara*

جَعَلَ ditulis *ja'ala*

Contoh vokal rangkap :

a. *Fathah* + yā' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis *ai* (أَي).

Contoh: كَيْفَ ditulis *kaifa*

b. *Fathah* + wāwu mati ditulis *au* (اَوْ).

Contoh: هَوَلَ ditulis *haua*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang di dalam bahasa Arab dilambangkan dengan harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda. Vokal panjang ditulis, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ا...َ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i>	Ā
ي...َ	Atau <i>fathah</i> dan <i>ya</i>	
ي...ِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
و...ِ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh : قَالَ ditulis *qāla*
قِيلَ ditulis *qīla*
يَقُولُ ditulis *yaqūlu*

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu : *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah (t), sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al-serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *rauḍah al-atfāl*
رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ ditulis *rauḍatul atfā*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang yang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M, Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut bukan bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh Tasauf, bukan tasawuf.

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB SATU: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Penjelasan Istilah.....	10
1.5. Kajian Pustaka.....	13
1.6. Metodologi Penelitian	15
1.7. Sistematika Pembahasan.....	22
BAB DUA: STATUS BADAN HUKUM PERSEROAN TERBATAS..	24
2.1. Pengertian dan Dasar Hukum Badan Hukum	24
2.2. Syarat Badan Hukum.....	26
2.3. Kecakapan dan Batas Wewenang Badan Hukum	27
2.4. Alasan-alasan dan Mekanisme Pembubaran Badan Hukum	36
2.5. Perseroan Terbatas sebagai Badan Hukum.....	41
2.6. Konsep Perseroan dalam Hukum Islam.....	49
BAB TIGA: ANALISIS <i>FIQH MU'ĀMALAH</i> TERHADAP STATUS BADAN HUKUM DALAM PERMENAKERTRANS NO 19 TAHUN 2012	58
3.1. Status Badan Hukum Perusahaan Tenaga Kerja	58
3.2. Landasan Filosofis, Yuridis dan Sosiologis terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012.....	64
3.3. Analisis <i>Fiqh Mu'āmalah</i> terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012	69
3.4. Pengaruh Penetapan Status Badan Hukum Perseroan Terbatas terhadap Perlindungan Tenaga Kerja	81
BAB EMPAT: PENUTUP	91
4.1. Kesimpulan	91
4.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Permenakertrans No 19 Tahun 2012.....	99
Lampiran 2 : SK Bimbingan	111
Lampiran 3 : Lembar Kontrol Bimbingan.....	112
Lampiran 4 : Daftar Riwayat Hidup	114

BAB SATU PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan dunia modern yang beriringan dengan kemajuan ekonomi di berbagai belahan dunia, Islam harus mampu mengakomodir model lembaga perekonomian kontemporer. Dalam hal ini Islam bisa mengadopsi, memodifikasi, kemudian melegitimasi model lembaga itu yang selanjutnya diakui sebagai *The Legal Forms of the Islamic Business Enterprise*.¹ Salah satu lembaga yang dimaksud yaitu perusahaan *outsourcing*. Perusahaan ini diharapkan dapat menegakkan nilai-nilai Islami yang berupa keadilan dan perlindungan hukum. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat diberikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian.

Outsourcing atau lazim dikenal dengan alih daya (penyediaan jasa pekerja/buruh) adalah pendelegasian² operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar.³ Perusahaan yang menganut sistem *outsourcing* akan merekrut sejumlah tenaga kerja yang kemudian dipekerjakan pada perusahaan pemberi pekerjaan dengan imbalan tertentu. Dengan demikian perusahaan pemberi kerja akan dapat berhemat dalam pengeluaran biaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan

¹ Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis (Membangun Wacana Integrasi Perundangan Nasional dengan Syari'ah)*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hlm. 119.

² Pendelegasian ialah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 92.

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 52.

yang menyerahkan pengelolaan tenaga kerjanya kepada perusahaan *outsourcing* tidak harus mengurus perekrutan, pelatihan, administrasi tenaga kerja dan penggajian serta tidak lagi direpotkan dengan uang pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan masalah lainnya.

Perusahaan pemberi pekerjaan⁴ atau dikenal dengan pengguna jasa tenaga kerja dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Perusahaan penyedia tenaga kerja (jasa) menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh, Pasal 1 angka (4) adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.

Perusahaan penyedia tenaga kerja diharapkan menjadi salah satu faktor penyebab pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang dimaksud yaitu dengan mengentaskan kemiskinan. Hal ini guna mengejar segala ketertinggalan, melepaskan diri dari hegemoni sistem ekonomi asing, mengatasi masalah pengangguran, kesehatan dan mewujudkan keadilan dalam pendistribusian kekayaan.⁵ Selain itu, pertumbuhan ekonomi juga diharapkan adanya penambahan kualitas dan kuantitas produksi dalam kegiatan ekonomi, serta adanya peningkatan modal dan tenaga kerja.

⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

⁵ Said Sa'ad Marthon, *Ekonomi Islam*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2004), hlm. 138.

Namun, perusahaan penyedia tenaga kerja dalam menjalankan operasionalnya harus memenuhi syarat-syarat tertentu, salah satunya yaitu harus berbadan hukum. Badan hukum (*recht persoon*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh usaha berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stichting*), koperasi, dan lain-lain.⁶

Persyaratan status badan hukum perusahaan penyedia tenaga kerja diatur dalam beberapa aturan di Indonesia. Aturan yang dimaksud terdiri dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (7), Keputusan Menteri No 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Pasal 2 ayat (1) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Pasal 24 huruf (a).

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (7) menyatakan bahwa; “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.” Demikian pula, aturan Keputusan Menteri No 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Pasal 1 angka (4); “Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.”

⁶ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: New Elmatera, 2011), hlm. 48.

Ketentuan-ketentuan di atas menggambarkan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja disyaratkan untuk berbadan hukum dalam menjalankan operasionalnya baik itu berbentuk perseroan terbatas maupun koperasi. Persyaratan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan koperasi dimaksudkan agar pengguna jasa *outsourcing* memerhatikan secara cermat tenaga kerja perusahaan *outsourcing*. Jika hal ini tidak dilakukan, mengakibatkan tenaga *outsourcing* beralih demi hukum menjadi pekerja tetap pihak pengguna jasa.⁷

Namun, kedua aturan tersebut belum dapat menjawab problema yang terus berlangsung. Hal ini ditandai dengan adanya penolakan terhadap legalisasi⁸ sistem *outsourcing* oleh sebagian besar masyarakat dikarenakan dianggap mengurangi kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka. Dengan demikian, mereka (para buruh/pekerja) berusaha agar *outsourcing* dihapuskan. Akan tetapi, pemerintah tidak melakukan penghapusan terhadap sistem *outsourcing*.⁹ Pemerintah dalam menjawab polemik¹⁰ dan problematika mengenai *outsourcing* justru menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

⁷ <http://www.hukum-hukum.com/2016/12/badan-hukum-perusahaan-outsourcing.html>, diakses tanggal 25 Desember 2017.

⁸ Legalisasi ialah pelegalan; pengesahan menurut undang-undang. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 244).

⁹ Mohamad Yusup, *Kajian terhadap Pemberlakuan Sistem Outsourcing di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 Tahun 2012*, *Jurnal: KAPEMDA (Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah)*, Vol. 11 No 6, September 2017, hlm. 117.

¹⁰ Polemik ialah perbantahan/perdebatan mengenai suatu masalah yang dikemukakan secara terbuka di massa media. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 364).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 atau yang disingkat dengan Permenakertrans dilatarbelakangi oleh maraknya demo dan mogok nasional yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang menuntut penghapusan *outsourcing*. Selain itu Permenakertrans juga merupakan tindak lanjut dari putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-XI/2011.¹¹

Secara umum, Permenakertrans lebih memperketat keberadaan perusahaan *outsourcing* dikarenakan ketentuan syarat yang telah berubah. Salah satu pengaturan yang dirubah adalah terkait syarat bentuk badan hukum perusahaan *outsourcing*. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh menyatakan Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi yang dapat dipilih untuk digunakan dalam bentuk badan hukum perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh, namun tidaklah demikian pengaturan dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012.

Permenakertrans memberikan batasan bagi perusahaan penyedia tenaga kerja. Aturan sebelumnya tidak memuat ketentuan tersebut meskipun dalam bentuk Undang-Undang, yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (3) Permenakertrans bertentangan dengan Pasal 66 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka (3) Permenakertrans No 19 Tahun 2012 menyatakan bahwa; “Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk

¹¹ Susilo Andi Darma, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, Jurnal: MIMBAR HUKUM, Vol. 26, No. 2, Juni 2014, hlm. 249.

melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.” Sementara Pasal 66 ayat (7) Undang-Undang 13 Tahun 2003 mengatur bahwa; “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.”

Kedua peraturan perundang-undangan di atas menunjukkan bahwa adanya pertentangan antara Pasal 1 angka (3) Permenakertrans yang melakukan pembatasan badan hukum hanya pada Perseroan Terbatas (PT) saja. Sementara Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keluasaan kepada semua yang berbadan hukum baik itu berbentuk PT maupun badan hukum lainnya. Hal ini sebagaimana dimuat dalam sebuah artikel Willy Farianto dan Uumbu Rauta.¹²

Secara hierarkis dalam pembentukan perundang-undangan di Indonesia, Undang-Undang berada pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan peraturan menteri. Salah satu asas hukum menyebutkan bahwa *lex superiori derogat lex inferiori*, yakni apabila terjadi pertentangan antara peraturan perundang-undangan yang secara hierarkis lebih rendah dengan yang lebih tinggi, peraturan perundang-undangan yang hierarkisnya lebih rendah tersebut harus disisihkan.¹³ Dengan kata lain, Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih diutamakan dari pada Permenakertrans.

¹² Willy Farianto dan Uumbu Rauta, *Cacat Hukum Pembatasan Kegiatan Outsourcing (Permenakertrans tentang Outsourcing Melanggar UU Ketenagakerjaan dan UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan)*. Diakses melalui <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt514731859e0a8/cacat-hukum-pembatasan-kegiatan-outsourcing-ibr-oleh---Willy-Farianto-Uumbu-Rauta>, tanggal 29 Januari 2018.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana, 2014) hlm. 139.

Penetapan status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) bagi perusahaan penyedia jasa pekerja dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 mempunyai tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan dalam buku C.S.T. Kansil bahwa ada beberapa pendapat ahli terkait tujuan daripada hukum, salah satunya yaitu pendapat Subekti. Subekti mengatakan, bahwa hukum itu mengabdikan pada tujuan negara yang dalam pokoknya ialah mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan pada rakyatnya. Demikian pula, tujuan negara tersebut dapat terwujud dengan menyelenggarakan “keadilan” dan “ketertiban” yang merupakan syarat pokok untuk mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan.¹⁴

Penetapan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 membuat status badan hukum yang lain tidak mempunyai kewenangan untuk mendirikan perusahaan penyedia tenaga kerja. Dengan kata lain, keberadaan perusahaan penyedia tenaga semakin diminimalisir karena ketentuan syarat-syarat yang semakin diperketat.

Padahal, Islam telah menawarkan bentuk ragam usaha yang melembaga. Kebolehan umat Islam melakukan berbagai bidang usaha secara hukum, antara lain mengacu pada kaidah *fiqhiyyah* yang menyatakan;

الأَصْلُ فِي الْمَعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا¹⁵

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

¹⁴ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 41.

¹⁵ A Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih: Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 130.

Kaidah di atas menggambarkan bahwa dalam setiap muamalah dan transaksi, pada dasarnya boleh¹⁶, seperti jual beli, sewa menyewa, gadai, kerja sama (*mudārabah* atau *musyārakah*), perwakilan, dan lain-lain, kecuali yang tegas-tegas diharamkan seperti mengakibatkan kemudharatan, tipuan, judi, dan riba. Bertolak dari kaidah tersebut, pada prinsipnya umat Islam diberi kebebasan untuk melakukan usaha dalam berbagai bentuknya guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang asasi selama hukum tidak melarangnya. Jika sekiranya ada hukum yang melarang karena ‘*illat*¹⁷ (alasan) tertentu maka usaha itu tidak boleh dilakukan oleh siapapun.

Hal di atas menggambarkan bahwa adanya kewenangan bagi berbagai pihak dalam hal ini semua yang berbadan hukum untuk mendirikan perusahaan penyediaan tenaga kerja. Allah SWT. memberikan kewenangan bagi badan hukum untuk mendirikan usaha yang sesuai dengan keinginan mereka tanpa ada ketentuan lain dalam hal ini syarat-syarat pendirian yang semakin diperketat.

Ketentuan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 membatasi kewenangan badan hukum lain untuk mendirikan perusahaan penyediaan tenaga kerja. Sebaliknya, kewenangan akan diberikan jika badan hukum tersebut memenuhi ketentuan syarat-syarat yang terdapat dalam Permenakertrans tersebut.

¹⁶ Kebolehan untuk melakukan disebut dengan istilah *mubāh*, yakni sesuatu yang diperbolehkan mengambil atau tidak mengambilnya (etimologi). Dengan kata lain, *mubāh* juga berarti sesuatu yang tidak dipuji mengerjakannya dan dipuji pula meninggalkannya. (Totok Jumanoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2, Jakarta: Amzah, 2009, hlm. 211)

¹⁷ Secara etimologi ‘*illat* berarti nama bagi sesuatu yang menyebabkan berubahnya keadaan sesuatu yang lain dengan keberadaannya. Sementara dalam terminologi, ‘*illat* adalah satu sifat yang nyata yang terang tidak bergeser-geser yang dijadikan pergantungan sesuatu hukum yang ada muhasabah antaranya dengan hukum itu. (*Ibid*, hlm. 120-121)

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam terkait hal ini, sehingga menyajikan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **“Status Badan Hukum Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (Analisis *Fiqh Mu‘āmalah* terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012).”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas maka, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana status badan hukum terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja?
- 1.2.2. Apa landasan filosofis, yuridis dan sosiologis terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012?
- 1.2.3. Bagaimana analisis *fiqh mu‘āmalah* terhadap penetapan status badan hukum dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan oleh penulis, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mengetahui status badan hukum perusahaan penyedia tenaga pekerja.
- 1.3.2. Untuk mengetahui landasan filosofis, yuridis dan sosiologis terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012.

1.3.3. Untuk memahami analisis *fiqh mu'āmalah* terhadap penetapan status badan hukum dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012.

1.4. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah ini bertujuan untuk memberikan pemahaman secara umum mengenai kata-kata istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Dengan demikian, pembaca akan lebih memahami persoalan, tujuan serta maksud dari pada tulisan karya ilmiah yang disajikan oleh penulis.

1.4.1. Status

Status merupakan keadaan atau kedudukan (orang, badan, dan sebagainya) dalam hubungan dengan masyarakat di sekelilingnya.¹⁸ Berdasarkan hal tersebut, kedudukan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kedudukan subjek hukum¹⁹ yaitu badan hukum. Kedudukan badan hukum sebagai subjek hukum dapat memiliki hak dan kewajiban sebagaimana manusia.

1.4.2. Badan Hukum

Menurut Kamus Hukum, badan hukum adalah badan/perkumpulan yang dalam lalu lintas hukum diakui sebagai subjek hukum seperti perseroan, yayasan,

¹⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Keempat, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm.1338.

¹⁹ Subjek hukum dalam istilah *usūl fiqh* disebut dengan *mahkūm 'alaih*. Berdasarkan beberapa peraturan perundang-undangan di antaranya Undang-Undang No 41 Tahun 2004 tentang wakaf yang disebutkan dalam Pasal 9 dan Pasal 10, dan Qanun Nanggroe Aceh Darussalam (NAD) No 7 Tahun 2004 tentang Pengelolaan Zakat dalam Pasal 11, badan hukum dapat diakui sebagai salah satu subjek hukum yang dapat mempunyai hak dan kewajiban.

lembaga dan sebagainya.²⁰ Dengan kata lain, badan hukum (*recht persoon*) merupakan suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain.²¹ Adapun badan hukum yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu badan hukum Perseroan Terbatas (PT).

1.4.3. Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja

Menurut Kamus Hukum, perusahaan adalah organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha; aktivitas yang diselenggarakan dengan alat-alat atau dengan cara yang teratur dengan maksud mencari keuntungan.²² Dengan kata lain, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara. Ia dapat berupa usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurusan dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

Penyedia adalah orang (badan) yang menyediakan,²⁴ sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

²⁰ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 41.

²¹ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*,..., hlm. 48.

²² Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 359-360.

²³ Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka (7).

²⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Keempat,..., hlm. 1238.

masyarakat.²⁵ Dengan demikian, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.²⁶ Perusahaan yang dimaksud disebut juga dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.

1.4.4. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa. Dengan kata lain, analisis disebut juga analisa, yakni uraian, kupasan mengenai suatu soal.²⁷ Analisis atau penyelidikan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait tentang ketentuan syarat badan hukum Perseroan Terbatas (PT). Penyelidikan ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan *fiqh mu'āmalah* terhadap ketentuan syarat Perseroan Terbatas (PT) bagi perusahaan penyedia tenaga kerja sebagaimana terdapat Permenakertrans No 19 Tahun 2012, terutama Pasal 24 huruf (a).

1.4.5. *Fiqh Mu'āmalah*

Fiqh mu'āmalah adalah hukum-hukum *syara'* yang bersifat praktis (amaliah) yang diperoleh dari dalil-dalil yang terperinci yang mengatur keperdataan seseorang dengan orang lain dalam hal persoalan ekonomi. Dengan kata lain, *fiqh mu'āmalah* dapat dipahami sebagai aturan-aturan Allah yang

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (2).

²⁶ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, Bab I Pendahuluan huruf (E) angka (3).

²⁷ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 32.

mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam memperoleh dan mengembangkan harta benda” atau lebih tepatnya “aturan Islam tentang kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh manusia.”²⁸ Adapun *mu‘āmalah* yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan karyawan atau pekerjanya, dan perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mencari ketentuan *fiqh* terhadap *mu‘āmalah* antar berbagai pihak melalui status badan hukum Perseroan Terbatas (PT).

1.5. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran dan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis di Perpustakaan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, penulis menemukan judul “Sistem Perjanjian *Outsourcing* pada PT. Angkasa Pura II Blang Bintang Aceh Besar (*Kajian Ijārah bi Al-‘Amal* dalam Konsep *Fiqh Mu‘āmalah*).” Skripsi ini ditulis oleh Muhammad Nur Mahasiswa Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang menjelaskan tentang sistem perjanjian *outsourcing* dengan menggunakan konsep *ijārah bi al-‘amal*. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis, yakni dengan memaparkan hasil penelitian dan pendekatan kualitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam pengupah *outsourcing* berdasarkan praktiknya buruh mendapatkan upah di bawah standar upah minimum meskipun perusahaan pemberi pekerjaan memberikan upah yang jauh lebih besar.

²⁸ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hlm. 3-4.

Selain itu, judul skripsi yang ditulis oleh Iqlima Rachmah Mahasiswi Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh yaitu “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak (Analisis Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).” Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak berdasarkan ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 serta pandangan hukum Islam terkait perlindungan yang tertera dalam undang-undang tersebut. Adapun metode yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif (*Normatif Legal Research*), yakni penelitian yang dilakukan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat enam hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik itu terkait karyawan perempuan, cuti, istirahat, libur, hak ibadah penghasilan karyawan serta pemutusan hubungan kerja.

Demikian pula judul “Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 yang ditulis oleh Defi Satiatika Mahasiswi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.”²⁹ Penelitian ini mengkaji tentang pengaturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan jenis pekerjaan *outsourcing* dan perlindungan hukum yang diterapkan pada pekerja *outsourcing* pasca putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Metode yang digunakan adalah metode yuridis normatif, yakni penelitian yang dilakukan mengacu pada norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-

²⁹ Defi Satiatika, *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011* (skripsi tidak dipublikasi), Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2014. Diakses melalui <http://repository.uin.jkt.ac.id/dspace/bitstream/12345678977/1/DEFI%SATIATIKA-FSH.pdf>, tanggal 28 November 2017.

undangan dan keputusan pengadilan dalam hal ini putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Hasil penelitian menunjukkan bahwa putusan MK berdampak pada adanya perubahan terhadap pelaksanaan *outsourcing* dalam rangka melindungi hak-hak pekerja *outsourcing* dengan menerapkan prinsip pengalihan perlindungan.

Berdasarkan tinjauan di atas, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dikategorikan sebagai peningkatan atau penyempurnaan dari penelitian sebelumnya. Dalam hal ini persoalan terkait pemenuhan hak-hak standar pekerja *outsourcing* ditindak lanjuti oleh Permenakertrans No 19 Tahun 2012. Demikian pula, Permenakertrans ini merupakan tindak lanjut dari putusan MK No. 27/PUU-IX/2011. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat dikatakan layak untuk diteliti.

1.6. Metodologi Penelitian

Metode adalah cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki; cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.³⁰ Penelitian ini merupakan penelitian hukum, yakni suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.³¹ Berdasarkan hal tersebut maka dapat

³⁰Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Keempat,..., hlm. 910.

³¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. Ketiga, (Jakarta: UI Press, 2012), hlm. 42.

diketahui bahwa metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.³² Penelitian ini berfungsi untuk mendapatkan kebenaran atas isu terkait Permenakertrans No 19 Tahun 2012.

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif, yakni penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan. Penelitian hukum normatif atau penelitian hukum doktrinal disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen dikarenakan dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.³³ Dengan kata lain, penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang ditangani.

³² Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 57.

³³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet. Ke-8, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), hlm. 14.

1.6.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu penelitian hukum. Oleh sebab itu, penelitian hukum tidak mengenal adanya data. Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi³⁴ mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan sumber-sumber penelitian.³⁵ Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data-data dapat diperoleh,³⁶ yakni sumber-sumber penelitian hukum.

Penelitian ini menggunakan metode yang bersifat kualitatif dengan memperoleh bahan hukum dari tiga sumber yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas. Dengan kata lain, bahan hukum primer sama halnya dengan sumber data primer yang dikenal dalam penelitian yang bukan merupakan penelitian hukum. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti.³⁷

Berdasarkan penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan yaitu;

1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

³⁴ Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), preskripsi berarti apa yang diharuskan, ketentuan (petunjuk) peraturan. (Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Edisi Keempat,..., hlm. 1101.

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 181.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 102.

³⁷ Bogong Suyanto, dkk, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 56.

3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
9. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Bahan hukum sekunder merupakan data yang berasal dari kepustakaan (*library reseach*). Metode ini dilakukan sebagai pendukung data yang berhubungan dengan teoritis, yang diperoleh melalui buku-buku, jurnal, dan artikel internet dengan cara mengumpulkan, membaca, menulis, dan mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang diteliti.

Beberapa buku yang digunakan sebagai bahan hukum sekunder di antaranya yaitu;

1. Karangan Abdul Mudjib dengan judul "*Kaidah-kaidah Ilmu Fiqh (Al-Qowā'idul Fiqhiyyah)*" yang diterbitkan oleh Kalam Mulia di Jakarta, 2001.
2. Karangan Abdul Manan dengan judul "*Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*" yang diterbitkan oleh Kencana di Jakarta, 2012.
3. Karangan Baihaqi A. Shamad dengan judul "*Konsepsi Syirkah dalam Islam Perbandingan antar Mazhab*" yang diterbitkan oleh Yayasan Pena di Banda Aceh, 2007.

Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa jurnal sebagai bahan hukum sekunder di antaranya;

1. Jurnal Susilo Andi Darma, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, Jurnal: MIMBAR HUKUM, Vol. 26, No 2, Juni 2014.
2. Jurnal Mohamad Yusup dengan judul "*Kajian terhadap Pemberlakuan Sistem Outsourcing di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012*, Jurnal Kapemda; Kajian Administrasi dan Pemerintahan daerah," Vol. 11, No 6, September 2017;
3. Jurnal Kadek Agus Sudiarawan dengan judul "*Sinkronisasi Pengaturan Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap*

Pekerja Outsourcing, Jurnal Komunikasi Hukum,” Vol. 2, No. 1, Februari 2016;

Demikian pula, penulis juga menggunakan bahan hukum tersier, yakni bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier disebut juga bahan-bahan nonhukum. Adapun bahan nonhukum yang dimaksud yaitu Kamus Hukum, Kamus Ilmu Ushul Fiqh, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Hal ini digunakan dengan tujuan untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti.

1.6.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti bertujuan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Studi dokumen adalah suatu alat pengumpul bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis dengan mempergunakan *content analysis*.³⁸ Teknik ini berguna untuk menelaah dan membaca buku-buku peraturan perundang-undangan dan hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan topik permasalahan. Kemudian dikategorikan sesuai data yang terpakai untuk menuntaskan karya ilmiah ini sehingga mendapatkan hasil yang valid.

1.6.5. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam pembahasan ini yaitu pulpen dan kertas untuk mencatat hasil bacaan dari buku-buku berkaitan di perpustakaan dan

³⁸Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*,..., hlm. 20.

mencopy data serta keterangan yang berkaitan dengan topik pembahasan dari jurnal dan artikel yang diakses dari internet.

1.6.6. Langkah-langkah Analisis Data

Penganalisaan data diawali dengan pengumpulan bahan-bahan, kemudian mengorganisasikan untuk diseleksi dan disusun secara sistematis. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam menganalisis data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang disusun secara terpisah dan sistematis. Dengan demikian, diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti.

Namun, Pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya. Jika data seperti bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran (*hermeneutik*) yang dikenal dalam ilmu hukum. *Hermeneutik* atau penafsiran diartikan sebagai proses mengubah sesuatu atau situasi ketidaktahuan menjadi mengerti.³⁹ Menurut kamus hukum, penafsiran merupakan proses; perbuatan; cara menafsirkan; upaya untuk menjelaskan arti yang kurang jelas; kupasan.⁴⁰

Adapun metode penafsiran yang digunakan oleh peneliti yaitu penafsiran teleologis, yakni mencari tujuan atau maksud dari suatu perundang-undangan.⁴¹

³⁹ E.Sumaryono, *Hermeneutik sebuah Metode Filsafat*, (Yogyakarta: Kanisius, 1993), hlm. 24.

⁴⁰ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 347.

⁴¹ Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 166.

Penafsiran teleologis ini dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti dalam hal ini tujuan dan maksud dari penetapan status badan hukum PT dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini dikemukakan dengan tujuan agar dapat diperoleh suatu kesatuan pembahasan yang saling berhubungan erat antara bab satu dengan bab yang lainnya. Penulisan ini memuat empat bab yang disusun secara sistematis dan bertahap.

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang memuat beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua membahas tentang status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang terdiri dari beberapa sub judul yaitu: a) pengertian dan dasar hukum badan hukum, b) syarat badan hukum, c) kecakapan dan batas wewenang badan hukum, d) alasan-alasan dan mekanisme pembubaran badan hukum, e) Perseroan Terbatas sebagai badan hukum, dan f) konsep perseroan dalam hukum Islam.

Bab tiga merupakan hasil penelitian dari analisis *fiqh mu'āmalah* terhadap status badan hukum dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 yang memuat beberapa sub judul yaitu: a) status badan hukum perusahaan penyedia tenaga kerja, b) landasan filosofis, yuridis dan sosiologis terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012, c) analisis *fiqh mu'āmalah* terhadap Permenakertrans No 19

Tahun 2012, dan d) pengaruh penetapan status badan hukum Perseroan Terbatas terhadap perlindungan tenaga kerja.

Bab empat merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan yang menjawab segala permasalahan yang diteliti dan saran yang diajukan sesuai dengan pembahasan skripsi.

BAB DUA

STATUS BADAN HUKUM PERSEROAN TERBATAS

2.1. Pengertian dan Dasar Hukum Badan Hukum

2.1.1. Pengertian Badan Hukum

Bahasa Belanda menyebutkan badan hukum dengan istilah *rechts persoon*, sedangkan dalam bahasa Inggris disebut *Body Corporate/Corporate Body/Corporatie*. Menurut kamus hukum, badan hukum merupakan organisasi, perkumpulan, atau pagayuban lainnya di mana pendiriannya dengan akta otentik dan oleh hukum diperlakukannya sebagai persona atau sebagian orang. Badan hukum memiliki hak dan kewajiban, dapat dituntut di muka pengadilan dan dapat menuntut di muka pengadilan, dan dapat juga memiliki kekayaan. Demikian pula berbagai aktivitas dapat dilakukan oleh badan hukum di antaranya dalam bidang perdagangan, industri, sosial, dan bidang lainnya sesuai dengan isi (sebagian) dari akte pendiriannya.⁴²

Selain itu, badan hukum merupakan salah satu subjek hukum selain manusia. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam buku Abdulkadir Muhammad bahwa badan hukum adalah subjek hukum ciptaan manusia berdasarkan hukum, yang diberikan hak dan kewajiban.⁴³ Demikian pula, menurut Chaidir Ali bahwa berdasarkan teori hukum, badan hukum adalah subjek hukum, yakni segala sesuatu yang berdasarkan tuntutan kebutuhan masyarakat itu oleh hukum diakui

⁴²Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, Edisi Lengkap Bahasa Belanda Indonesia Inggris, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), hlm. 97.

⁴³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2000), hlm. 29.

sebagai pendukung hak dan kewajiban.⁴⁴ Namun, badan hukum sebagai subjek hukum tidak berjiwa seperti manusia, sehingga tidak dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum sendiri, melainkan diwakili oleh orang-orang biasa.⁴⁵

Badan hukum juga mempunyai tujuan tertentu sebagaimana dijelaskan oleh beberapa pendapat para ahli yaitu Sri Soedeni Masjchoen dan Salim HS;

1. Sri Soedeni Masjchoen mengatakan bahwa badan hukum adalah kumpulan orang-orang yang bersama-sama bertujuan untuk mendirikan suatu badan, yaitu berwujud himpunan dan harta kekayaan yang disendirikan untuk tujuan tertentu dan dikenal dengan yayasan.
2. Salim HS mengatakan bahwa badan hukum adalah kumpulan orang yang mempunyai tujuan (cara yang ingin dicapai) tertentu, harta kekayaan, serta hak dan kewajiban.⁴⁶

2.1.2. Dasar Hukum Badan Hukum⁴⁷

Burgerlijk Wetboek (BW) atau yang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak mengatur secara lengkap dan sempurna tentang badan hukum. Ketentuan badan hukum dalam *Burgerlijk Wetboek* (BW) hanya termuat pada buku II titel IX Pasal 1653 sampai dengan 1665 dengan istilah “*van zedelijke lichamen*” yang dipandang sebagai perjanjian, karena itu lalu diatur dalam buku III tentang perikatan.

⁴⁴ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 46.

⁴⁵ Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Edisi Revisi, (Bandung: Alumni, 2010), hlm. 59.

⁴⁶ Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*,..., hlm. 46.

⁴⁷ *Ibid.* hlm. 54-55.

Peraturan-peraturan lain yang mengatur tentang badan hukum ini antara lain termuat dalam *Staatsblad* 1870 No. 64 tentang pengakuan badan hukum; *Staatsblad* 1972 No. 156 tentang gereja dan organisasi-organisasi agama; *Staatsvorm* 1939 No. 569 Jo. 717 tentang badan hukum di Indonesia; *Staatsblad* 1939 No. 569 jo. 717 tentang *Indonesiasche Maatschappij op aandelen*, WvK (*Wetboek van Koophandel*) tentang Perseroan Terbatas, Perseroan Perkapalan dan Perkumpulan Asuransi; Undang-Undang No. 12 Tahun 1967, tentang Pokok-pokok Perkoperasian yang mengatur tentang badan hukum koperasi, dan lain-lain.

2.2. Syarat Badan Hukum

Suatu badan usaha dapat dikatakan sebagai badan hukum apabila memenuhi syarat-syarat tertentu. Beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu badan hukum/perkumpulan/badan usaha agar dapat dikatakan sebagai badan hukum (*recht persoon*) yaitu adanya kekayaan terpisah, mempunyai tujuan tertentu, mempunyai kepentingan sendiri dan adanya organisasi yang teratur.

- 2.2.1. Adanya kekayaan terpisah, artinya kekayaan badan hukum terpisah dari kekayaan para anggotanya, meskipun harta kekayaan badan hukum ini diperoleh dari para anggota.
- 2.2.2. Mempunyai tujuan tertentu, baik bersifat ideal maupun bersifat komersil, yang bukan merupakan kepentingan dan tujuan dari satu atau beberapa orang anggotanya.

2.2.3. Mempunyai kepentingan sendiri yang harus dilindungi oleh hukum.

Kepentingan-kepentingan dimaksud merupakan hak-hak subjektif sebagai akibat dari peristiwa-peristiwa hukum.

2.2.4. Adanya organisasi yang teratur, hal ini sebagai konsekuensi dari badan hukum sebagai konstruksi yuridis.⁴⁸

2.3. Kecakapan dan Batas Wewenang Badan Hukum

2.3.1. Kecakapan *Mahkūm 'Alaih (Ahliyyah)*

Cakap (kecakapan) ialah suatu kemampuan, suatu kesanggupan, suatu kepandaian atau kemahiran seseorang untuk mengerjakan sesuatu.⁴⁹ Sementara *mahkūm 'alaih* berarti seseorang yang perbuatannya dikenai *khitāb* Allah, yang disebut *mukallaf* (orang yang dibebani hukum).⁵⁰ Badan hukum sebagai subjek hukum (*mahkūm 'alaih*) juga memiliki kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum sebagaimana kecakapan orang pada umumnya atau yang disebut dengan *ahliyyah*.

1. Pengertian *ahliyyah*

secara etimologi *ahliyyah* berarti “kecakapan menangani suatu urusan”. Misalnya, seseorang dikatakan ahli untuk menduduki suatu jabatan/posisi; berarti ia punya kemampuan pribadi untuk itu. Secara terminologi, para ahli *usūl fiqh*

⁴⁸ Andi Nuzul, *Hukum Perdata dalam berbagai Aspek Pengembangannya*, (Yogyakarta: Total Media, 2010), hlm. 33-34.

⁴⁹ Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 69.

⁵⁰ Totok Jumanoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2,..., hlm. 184.

mendefinisikan *ahliyyah* dengan suatu sifat yang dimiliki seseorang, yang dijadikan ukuran oleh syari' untuk menentukan seseorang telah cakap dikenai tuntutan syara'⁵¹ sebagaimana juga dijelaskan dalam kamus ilmu ushul fikih.⁵²

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa *ahliyyah* adalah sifat yang menunjukkan seseorang itu telah sempurna jasmani dan akalnya, sehingga seluruh tindakannya dapat dinilai oleh syara'. Apabila seseorang telah mempunyai sifat ini, maka ia dianggap telah *sah* melakukan suatu tindakan hukum, seperti transaksi yang bersifat pemindahan hak milik kepada orang lain, atau transaksi yang bersifat menerima hak dari orang lain.⁵³

Kecakapan badan hukum dalam melakukan tindakan hukum berbeda halnya dengan kecakapan pada orang pada umumnya atau yang disebut dengan *mukallaf*.⁵⁴ Kecakapan badan hukum berkaitan erat dengan proses pembentuknya sebagai subjek hukum sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Pasal 1320. Pasal tersebut menggambarkan bahwa badan hukum akan memiliki kecakapan apabila orang-orang yang menjadi sub organ badan hukum harus sepakat mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, adanya hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dengan demikian,

⁵¹ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh*, Cet. 2, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 308.

⁵² صِفَةُ يُقَدَّرُهَا الشَّارِعُ فِي الشَّخْصِ يَجْعَلُهُ مُحَالًا صَالِحًا لِحُطَابِ تَشْرِيعِي. (Totok Jumanoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2,..., hlm. 2)

⁵³ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh*, Cet. 2,..., hlm. 308.

⁵⁴ Syarat-syarat seorang *mukallaf sah* ditaklifi yaitu orang tersebut mampu memahami dalil-dalil *taklif* itu dengan sendirinya, atau dengan perantaraan orang lain, dan orang tersebut "ahli" bagi apa yang ditaklifkan kepadanya. (Alaiddin Koto, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh; sebuah Pengantar*, Edisi Revisi, (Jakarta: RajaGrafindo, 2009), hlm. 157-158)

dapat disimpulkan bahwa kecakapan badan hukum untuk melakukan perbuatan hukum ditentukan oleh pasal 1320 dalam KUH Perdata.

2. Pembagian *ahliyyah*

Mukallaf adalah orang yang mempunyai kecakapan untuk bertindak secara hukum sehingga ia pantas untuk menerima titah melakukan perbuatan, atau meninggalkan perbuatan, atau memilih antara melakukan atau meninggalkan suatu perbuatan. Seseorang disebut *mukallaf* apabila ia dipandang mampu dan pantas menerima beban *taklīf*⁵⁵ yang dalam istilah *usūl fiqh* disebut '*ahl li at-taklīf*' (memiliki kecakapan menerima beban *taklīf*). Demikian pula, agar seseorang dipandang memiliki kecakapan menerima beban *taklīf* maka orang tersebut harus memiliki dua segi kecakapan, yaitu kecakapan dalam bertindak secara hukum (*ahliyyah al-adā'*) dan kecakapan dalam menerima kewajiban hukum (*ahliyyah al-wujūb*).⁵⁶

a. *Ahliyyah adā'*

Ahliyyah al-adā' ialah sifat kecakapan bertindak hukum seseorang yang telah dianggap sempurna untuk mempertanggungjawabkan seluruh perbuatannya, baik yang bersifat positif maupun negatif.⁵⁷ Demikian pula dalam buku Abd. Rahman Dahlan menyatakan bahwa *ahliyyah al-adā'* (kecakapan bertindak secara hukum) merupakan kepantasan seseorang yang diminta pertanggungjawaban secara hukum, atas semua perbuatannya, (baik aktif maupun pasif, gerak atau

⁵⁵ *Taklīf* ialah pemberian pekerjaan, tugas yang berat kepada seseorang/manusia. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 479)

⁵⁶ Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, Ed. 1, Cet. 3, (Jakarta: Amzah, 2014), hlm. 95.

⁵⁷ Totok Jumanthoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2,..., hlm. 2.

diam), baik dalam bidang ibadah maupun muamalah, sehingga semua perbuatannya menimbulkan akibat hukum, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan baginya.⁵⁸

Para ulama *usūl fiqh* menyatakan bahwa yang menjadi ukuran dalam menentukan seseorang telah memiliki *ahliyyah adā'* adalah '*āqil, bālig* dan cerdas. Dengan demikian, para pengurus perseroan dapat dikatakan sebagai *ahliyyah al-'adā'* apabila ia telah memenuhi kriteria tersebut sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT. berikut;

وَابْتَلُوا الْيَتَامَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا
فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ

Artinya: “Ujilah anak yatim itu sampai mereka cukup umur untuk kawin.

Kemudian jika menurut pendapatmu mereka telah cerdas (pandai memelihara harta), maka serahkanlah kepada mereka harta-hartanya”. [QS. An-Nisa' (4): 6]

Kalimat cukup umur dalam ayat di atas menunjukkan para pengurus perseroan dianggap cakap untuk melakukan tindakan hukum apabila ia telah bermimpi bila untuk pria dan haid untuk wanita.

Kecakapan berbuat hukum *atau ahliyyah al-adā'* terdiri dari tiga tingkat. Setiap tingkat ini dikaitkan kepada batas umur seorang manusia. Ketiga tingkat tersebut sebagaimana disebutkan dalam buku Amir syarifuddin yaitu '*ādīm al-*

⁵⁸ Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, Ed. 1, Cet. 3,..., hlm. 98.

ahliyyah, *ahliyyah al-adā' nāqisah* dan *ahliyyah al-adā' kāmilah*.⁵⁹ Hal ini juga dijelaskan dalam buku Abd. Rahman Dahlan meskipun istilah *ahliyyah al-adā' nāqisah* disebut dengan *ahliyyah al-adā' al-qāsirah* namun mempunyai makna yang sama yaitu cakap berbuat hukum secara lemah/kecakapan bertindak tidak sempurna.

- 1) *Ādim al-ahliyyah* (tidak memiliki kecakapan), yakni yang sama sekali tidak memiliki kecakapan bertindak secara hukum. Usianya antara nol sampai tujuh tahun. Pada usia ini seseorang dipandang sama sekali belum memiliki akal yang dapat mempertimbangkan perbuatannya. Usia ini belum disebut *mukallaf*, namun sebagian ulama berpendapat harta yang dimilikinya (mungkin bersumber dari harta warisan, hibah, dan lain sebagainya), dikenakan kewajiban zakat.
- 2) *Ahliyyah al-adā' al-qāsirah* (kecakapan bertindak tidak sempurna), yakni yang memiliki akal yang sempurna dengan usia antara tujuh tahun sampai sebelum berusia dewasa, sebagian tindakannya telah dikenai hukum. Mereka juga belum dipandang *mukallaf*, namun semua perbuatan ibadahnya dipandang *sah* meskipun tanpa persetujuan dari walinya seperti menerima hibah dan wasiat. Sebaliknya, semua perbuatannya yang pasti merugikan baginya dipandang batal demi hukum seperti memberi hibah dan berwasiat. Akan tetapi, jika ia melakukan transaksi/akad yang berpeluang menimbulkan keuntungan/kerugian misalnya melakukan jual beli, maka keabsahan tindakannya itu tergantung pada persetujuan walinya. Apabila ia melakukan

⁵⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jilid 1, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 467.

tindak pidana, dan tindakannya merugikan orang lain, maka ia tidak dapat dijatuhi hukuman badan, tetapi dapat dijatuhi hukuman ganti rugi yang diambilkan dari hartanya atau harta orang tuanya.

- 3) *Ahliyyah al-adā' kāmīlah* (kecakapan bertindak secara sempurna), yakni seseorang yang telah memiliki akal yang sempurna, yaitu yang telah mencapai usia dewasa.

b. *Ahliyyah al-wujūb*

Ahliyyah al-wujūb ialah kelayakan seorang manusia untuk ditetapkan padanya hak dan kewajiban. Dengan kata lain, *ahliyyah* merupakan sifat kecakapan seseorang untuk menerima hak-hak yang menjadi haknya, tetapi belum cakap untuk dibebani seluruh kewajiban. Asasnya adalah kekhususan yang diciptakan Allah kepada manusia dan Dia khususkan kepada manusia, tidak kepada aneka ragam hewan.⁶⁰ Dengan kekhususan tersebut manusia patut memperoleh ketetapan hak dan kewajiban yang wajib atas dirinya atau yang disebut dengan *zimmah*.⁶¹

Amir Syarifuddin dalam bukunya menyatakan bahwa *ahliyyah al-wujūb* mempunyai dua tingkatan yang terdiri dari *ahliyyah al-wujūb an-nāqisah* dan *ahliyyah al-wujūb al-kāmīlah*.⁶² Hal ini sebagaimana juga dijelaskan dalam kamus

⁶⁰ Totok Jumanthoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2,..., hlm. 3

⁶¹ *Al-zimmah*, yaitu sifat fitriyah insaniyah yang ada pada setiap manusia, baik laki-laki atau perempuan, janin atau anak-anak, *mumayyiz* atau baligh, pintar atau bodoh, waras atau gila, dan sakit atau sehat. (Alaiddin Koto, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh; sebuah Pengantar*, Edisi Revisi,..., hlm. 163)

⁶² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*,..., hlm. 426.

ilmu ushul fikih bahwa ahli *usūl fiqh* membagi *ahliyyah al-wujūb* kepada dua tingkatan yaitu sebagai berikut;

- 1) *Ahliyyah al-wujūb an-nāqisah*, yakni ketika seorang masih berada dalam kandungan ibunya (janin). Janin dianggap memiliki *ahliyyah al-wujūb* yang belum sempurna, karena hak-hak yang harus ia terima belum dapat menjadi miliknya, sebelum ia lahir ke dunia dengan selamat walau hanya sesaat. Apabila ia telah lahir, maka hak-hak yang ia terima menjadi miliknya.
- 2) *Ahliyyah al-wujūb al-kāmilah*, yakni kecakapan menerima hak bagi seorang anak yang telah lahir ke dunia sampai ia dinyatakan *bālig* dan berakal, sekalipun akalnya masih kurang seperti orang gila.⁶³

3. Hal-hal yang menggugurkan *taklīf*

Seorang mukallaf akan dikenai beban *taklīf* apabila ia memiliki kecakapan untuk melakukan tindakan hukum baik itu *ahliyyah al-adā'* maupun *ahliyyah al-wujūb*. Namun, seseorang tidak dapat dibebankan hukum apabila timbulnya penghalang-penghalang untuk bertindak hukum. Penghalang yang dimaksud terdiri dari *'awārid samawiyyah* dan *'awārid al-muktasabah* sebagaimana dijelaskan dalam buku Abd. Rahman Dahlan.⁶⁴

- a. *'Awārid samawiyah*, yakni halangan-halangan menjalankan perintah agama yang datang secara sunnatullah. Dengan kata lain, halangan yang datangnya

⁶³ Totok Jumantoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2,..., hlm. 4.

⁶⁴ *Awārid samawiyyah* ialah halangan kecakapan bertindak secara hukum yang timbul dari luar diri seseorang yang bukan merupakan akibat dari kehendak dan perbuatannya. Sementara *awārid al-muktasabah* ialah halangan kecakapan bertindak secara hukum yang timbul dari dalam diri seseorang baik karena adanya kehendak dalam dirinya yang membuatnya terhalang. (Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, Ed. 1, Cet. 3,..., hlm. 101 dan 106)

dari Allah, bukan disebabkan perbuatan manusia seperti gila, rusak akal, tidur, pingsan, lupa, sakit, haid dan nifas, meninggal dunia dan bodoh.

- b. *'Awārid al-muktasabah*, yakni halangan-halangan menjalankan perintah agama yang datang bukan secara sunnatullah atau halangan yang disebabkan perbuatan manusia seperti *safah* (serampangan), mabuk, *safar*, keliru, main-main atau pura-pura dalam ucapan, utang dan paksaan (ancaman).⁶⁵

2.3.2. Batas Kewenangan Badan Hukum

Kewenangan hukum yang ada pada badan hukum harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Perbuatan yang tidak mampu dilakukan oleh badan hukum, maka dipastikan perbuatan itu bukan perbuatan yang cakap dilakukannya. Dengan demikian, badan hukum mempunyai keterbatasan kemampuan dalam melakukan tindakan hukum.

Berdasarkan konsep kepemilikan hak, perbuatan hukum yang dapat dilakukan oleh badan hukum hanya dibatasi pada perbuatan yang dikategorikan sebagai hak hamba (anak adam) semata, yaitu tindakan yang merupakan pembelaan terhadap kepentingan pribadi. Sementara perbuatan yang berkaitan dengan hak Allah semata (seperti ibadah), atau perbuatan yang di dalamnya bergabung hak Allah dan hak hamba (seperti hukuman *jarimah qisas* dan *hudūd*), maka tidak dapat diberlakukan kepada badan hukum. Jadi, tindakan hukum yang dapat dilakukan badan hukum hanya berkaitan dengan masalah *mu'āmalah*.⁶⁶

⁶⁵ Totok Jumentoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Cet. 2,..., hlm. 29-31.

⁶⁶ *Mu'āmalah* ialah masalah fikih yang mempersoalkan segala persoalan yang berhubungan dengan urusan-urusan dunia dan undang-undang. (*Ibid.* hlm. 210)

Penentuan batas kewenangan badan hukum, menurut para ahli hukum (umum) dapat ditentukan oleh peraturan yang berlaku atau suatu sistem norma yang ada dalam masyarakat. Aturan hukum dan norma dianggap mempunyai kapasitas untuk menentukan batasan kemampuan badan hukum. Namun demikian, Mahadi menggaribawahi bahwa, norma tidak mempunyai daya laku apabila tidak dikonkretkan dalam peraturan yang konkret. Norma hanya mengatur secara abstrak atas tingkah laku pelaku hukum. Oleh karena itu, ketentuan norma perlu dikonkretkan dalam peraturan perundang-undangan yang resmi. Jadi konkretnya pembatasan kewenangan pada badan hukum dapat dilakukan hanya dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Hukum positif Indonesia menyebutkan bahwa Peraturan Pemerintah No 38 Tahun 1963 tentang Penunjukan Badan-badan Hukum yang dapat mempunyai Hak Milik atas Tanah menerangkan pembatasan ruang gerak badan hukum. Pasal 1 Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa, “Badan-badan hukum yang disebutkan di bawah ini dapat mempunyai hak milik atas tanah, masing-masing dengan batasan yang disebutkan pada Pasal 2, Pasal 3, dan Pasal 4 Peraturan ini:

- a. Bank-bank yang didirikan oleh Negara (Bank Negara);
- b. Perkumpulan-perkumpulan Koperasi Pertanian yang didirikan berdasarkan atas Undang-Undang No. 79 Tahun 1958 tentang...;
- c. Badan-badan Keagamaan yang ditunjuk oleh Menteri Pertanian/Agraria, setelah mendengar keterangan dari Menteri Agama;
- d. Badan-badan sosial yang ditunjuk oleh Menteri Pertanian/Agraria, setelah mendengar keterangan dari Menteri Kesejahteraan Sosial.

Pembatasan kewenangan badan hukum bertujuan untuk menghindari kemudharatan dalam pergaulan hukum. Pembatasan kewenangan badan hukum dinilai sebagai suatu pertimbangan positif, karena hal demikian akan memberi kemaslahatan kepada badan hukum itu dan pihak lain (orang atau badan hukum tertentu) pergaulan.

2.4. Alasan-alasan dan Mekanisme Pembubaran Badan hukum

Perusahaan berbentuk badan hukum terdiri dari Perseroan Terbatas (PT), koperasi dan yayasan.⁶⁷ Namun, badan hukum yang paling populer sekarang ini adalah bentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan koperasi.⁶⁸

2.4.1. Pembubaran Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan Terbatas (PT) merupakan badan usaha yang mempunyai jangka waktu panjang, namun dapat juga bubar baik sebagaimana dijelaskan dalam UUPT maupun berdasarkan para ahli ekonomi.

1. Pembubaran berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT)

Perseroan terbatas merupakan bentuk usaha yang memiliki masa hidup tidak terbatas. Namun, PT dapat menjadi bubar karena beberapa alasan di antaranya yaitu berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar telah berakhir, berdasarkan penetapan pengadilan, dicabutnya kepailitan, harta pailit perseroan

⁶⁷ Munir Fuady, *Hukum Perusahaan, dalam Paradigma Hukum Bisnis*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm. 69.

⁶⁸ Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 3.

yang berada dalam keadaan insolvensi serta dicabutnya izin usaha perseroan. Ketentuan tersebut sebagaimana dinyatakan dalam UUPT, Pasal 142 yaitu sebagai berikut;

- a. Berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS);
 - 1) Direksi, dewan komisaris atau 1 pemegang saham atau lebih yang mewakili paling sedikit $\frac{1}{10}$ bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara, dapat mengajukan usul pembubaran Perseroan kepada RUPS (Pasal 144 ayat (1))
 - 2) Keputusan RUPS;
 - a) Keputusan RUPS diambil berdasarkan musyawarah mufakat⁶⁹ (Pasal 87 ayat (1))
 - b) RUPS dapat dilangsungkan jika dalam rapat paling sedikit $\frac{3}{4}$ bagian dari jumlah pemegang saham hadir dengan hak suara atau diwakili dalam RUPS dan keputusan adalah sah jika disetujui paling sedikit $\frac{3}{4}$ bagian dari jumlah suara yang dikeluarkan, kecuali anggaran dasar menentukan lain (Pasal 89 ayat (1)).
 - c) Jika kuorum⁷⁰ $\frac{3}{4}$ tidak tercapai, maka dapat diadakan RUPS kedua yang dianggap sah dan berhak mengambil keputusan jika dalam rapat paling sedikit $\frac{2}{3}$ bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara hadir atau diwakili dalam RUPS dan keputusan adalah sah jika disetujui oleh paling

⁶⁹ Berdasarkan penjelasan Undang-Undang No 40 Tahun 2007, Pasal 87 ayat (1), yang dimaksud dengan “musyawarah untuk mufakat” adalah hasil kesepakatan yang disetujui oleh pemegang saham yang hadir atau diwakili dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

⁷⁰ Bahasa Belanda menyebutkan kuorum dengan *quorum*, yakni jumlah minimum yang harus hadir dari seluruh anggota untuk dapat mengambil keputusan. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 385).

sedikit $\frac{3}{4}$ dari jumlah suara yang dikeluarkan, kecuali anggaran dasar menentukan lain (Pasal 89 ayat (2) dan (3))

- d) Jika kuorum RUPS rapat kedua tidak tercapai, Perseroan dapat memohon kepada ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan Perseroan agar ditetapkan kuorum untuk RUPS ketiga.
 - e) Pemanggilan RUPS ketiga harus menyebutkan bahwa RUPS kedua telah dilangsungkan dan tidak mencapai kuorum yang ditetapkan dan RUPS ketiga akan dilangsungkan dengan kuorum yang telah ditetapkan oleh ketua Pengadilan Negeri.
- 3) Karena jangka waktu berdirinya yang ditetapkan dalam anggaran dasar telah berakhir (Pasal 145);
 - 4) Berdasarkan penetapan pengadilan (Pasal 146);
 - a) Atas permohonan kejaksaan dengan alasan Perseroan melanggar kepentingan umum atau peraturan perundang-undangan;
 - b) Permohonan pihak yang berkepentingan, dengan alasan adanya cacat hukum dalam akta pendirian⁷¹;
 - c) Permohonan Pemegang Saham, Direksi, atau Dewan Komisaris dengan alasan Perseroan tidak mungkin untuk dilanjutkan.⁷²

⁷¹ Akta pendirian merupakan keterangan tertulis oleh notaris/pejabat yang berwenang yang memuat anggaran dasar perusahaan (perkumpulan dan sebagainya) yang didirikan. (*Ibid.* hlm. 25)

⁷² Berdasarkan Penjelasan Undang-Undang No 40 Tahun 2007, Pasal 146 huruf c, salah satu alasan Perseroan tidak mungkin untuk dilanjutkan adalah perseroan tidak melakukan kegiatan usaha (non aktif) selama 3 (tiga) tahun atau lebih, yang dibuktikan dengan surat pemberitahuan yang disampaikan kepada instansi pajak.

- 5) Dengan dicabutnya kepailitan berdasarkan putusan Pengadilan Niaga yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, harta pailit Perseroan tidak cukup untuk membayar biaya kepailitan;
- 6) Karena harta *pailit* Perseroan yang telah dinyatakan *pailit*⁷³ berada dalam keadaan insolvensi (tidak mampu membayar) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang; atau
- 7) Karena dicabutnya izin usaha Perseroan sehingga mewajibkan Perseroan melakukan likuidasi⁷⁴ sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pembubaran perseroan berdasarkan para ahli ekonomi Islam

Pembubaran perseroan tidak hanya berdasarkan Undang-Undang No 40 Tahun 2007, namun para ahli ekonomi Islam juga mengemukakan beberapa alasan yang menyebabkan Perseroan dapat berakhir baik itu bukan dari putusan pengadilan, berdasarkan putusan pengadilan, maupun pembubaran menurut Islam;⁷⁵

- a. Hal-hal yang tidak berasal dari putusan pengadilan dapat berupa masa berlakunya perjanjian kerja sama sudah habis waktu sebagaimana telah

⁷³ *Pailit* ialah suatu keadaan di mana seseorang tidak mampu lagi untuk membayar utang-utangnya berdasarkan putusan hakim. (*Ibid.* hlm. 336)

⁷⁴ Likuidasi merupakan proses membubarkan perusahaan sebagai badan hukum yang meliputi pembayaran kewajiban kepada para kreditur dan pembagian harta yang tersisa kepada para pemegang saham (pesero). (*Ibid.* hlm. 250)

⁷⁵ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 142-147.

diperjanjikan, disebabkan karena kematian, disebabkan karena kebangkrutan, disebabkan karena ketidakmampuan dan perjanjian kerja sama yang tidak sah.

- b. Pemutusan kerja sama berdasarkan putusan pengadilan dikarenakan gangguan mental, melakukan hal-hal yang merugikan Perseroan, dan bisnis yang lesu.
- c. Pembubaran Perseroan menurut Islam dapat berupa meninggalnya salah seorang persero, atau karena salah seorang di antara mereka gila, atau dikendalikan pihak lain karena ketololannya, atau karena salah seorang di antara mereka membubarkannya.

2.4.2. Pembubaran Koperasi

Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Hal ini sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 butir (1) Undang-Undang No 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa koperasi juga merupakan salah satu badan hukum selain perseroan yang juga mempunyai kemungkinan untuk bubar. Berdasarkan Undang-Undang No 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian Pasal 102, pembubaran koperasi dapat terjadi dikarenakan beberapa alasan;

1. Keputusan Rapat Anggota yang diajukan oleh pengawas atau mewakili paling sedikit $\frac{1}{5}$ dari anggota.

2. Jangka waktu berdirinya telah berakhir sebagaimana ditentukan dalam anggaran dasarnya.
3. Keputusan Menteri tentang kepailitan koperasi yang berdasarkan Pengadilan Niaga atau dikarenakan tidak menjalankan organisasi selama dua tahun berturut-turut.

2.5. Perseroan Terbatas sebagai Badan Hukum

Berdasarkan Pasal 1653 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata), Perseroan Terbatas (PT) digolongkan sebagai badan hukum yang didirikan untuk suatu maksud tertentu yang tidak bertentangan dengan Undang-undang dan Kesusilaan.⁷⁶ Demikian pula, dilihat dari segi tujuan keperdataan yang hendak dicapai, Perseroan Terbatas (PT) termasuk kepada badan hukum yang bertujuan memperoleh laba.⁷⁷

2.5.1. Pengertian dan Dasar Hukum Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas (*limited liability company, naamloze vennootschap*) adalah bentuk yang paling populer dari semua bentuk usaha bisnis. Menurut hukum Indonesia, Perseroan Terbatas (PT) merupakan persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian antara 2 (dua) orang atau lebih, untuk melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham-

⁷⁶ *Ibid*, hlm. 32.

⁷⁷ *Ibid*, hlm. 30.

saham.⁷⁸ Demikian pula, Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No 40 Tahun 2007 menyatakan bahwa Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Secara umum, dasar hukum yang digunakan dalam pembentukan Perseroan Terbatas (PT) terdapat dalam Undang-Undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Undang-undang ini telah menggantikan Undang-Undang No 1 Tahun 1995. Demikian pula, sebelum UU No 1 Tahun 1995 ini terbentuk, maka ketentuan Perseroan Terbatas (PT) didasarkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).

2.5.2. Syarat-syarat Berdirinya Perseroan Terbatas⁷⁹

Badan Hukum Perseroan diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Menurut ketentuan undang-undang tersebut, Perseroan dapat didirikan oleh dua orang atau lebih dengan kata notaris dalam bahasa Indonesia. Setiap pendiri Perseroan wajib mengambil bagian saham pada saat Perseroan didirikan. Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkan oleh Keputusan Menteri Hukum dan HAM tentang Pengesahan Badan Hukum Perseroan.

⁷⁸ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis (Menata Bisnis Modern di Era Global)*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 36.

⁷⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*,..., hlm. 30.

Perseroan akan memperoleh status badan hukum jika akta pendirian yang memuat anggaran dasar Perseroan yang dibuat di muka notaris itu diajukan permohonannya oleh pendiri. Jika pendiri tidak mengajukan sendiri permohonannya, pendiri hanya dapat memberi kuasa kepada notaris⁸⁰. Permohonan tersebut diajukan kepada Menteri melalui jasa teknologi informasi sistem administrasi badan hukum secara elektronik. Permohonan tersebut diajukan dengan cara mengisi format isian yang memuat sekurang-kurangnya:

- a. Nama dan tempat kedudukan perseroan;
- b. Jangka waktu berdirinya perseroan;
- c. Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan;
- d. Jumlah modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor; serta
- e. Alamat lengkap perseroan.

Secara prinsip, ada tiga syarat pendirian Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) yaitu:

1. Tentang pendirinya

Perseroan Terbatas (PT) harus didirikan minimal dua orang, dan dibuat dengan akta notaris dalam bahasa Indonesia. Pasal 7 ayat (7) UUPT mengatakan, ketentuan yang mewajibkan Perseroan didirikan oleh minimal 2 orang tidak berlaku bagi: Persero yang seluruh sahamnya dimiliki oleh negara; atau Perseroan yang mengelola bursa efek, lembaga kliring, dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian, dan lembaga lain sebagaimana diatur dalam

⁸⁰ Notaris ialah orang yang mendapatkan kuasa dari pemerintah untuk mengesahkan dan menyaksikan berbagai surat perjanjian, surat wasiat, akta dan sebagainya berdasarkan penunjukan pemerintah (Departemen Kehakiman). (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 307)

Undang-Undang tentang Pasar Modal. Perseroan didirikan berdasarkan perjanjian,⁸¹ sehingga harus mempunyai lebih dari 1 (satu) orang pemegang saham/pendiri.⁸²

Orang yang dimaksud adalah orang perseorangan, baik warga negara Indonesia maupun asing atau badan hukum Indonesia atau asing. Bila syarat dua orang tersebut tidak terpenuhi akan berakibat berubahnya tanggung jawab perseroan yang notabene terbatas menjadi tanggung jawab tidak terbatas. Artinya segala perikatan dan kerugian PT menjadi tanggung jawab pendirinya secara pribadi.⁸³

2. Tentang dasar berdirinya

Perseroan Terbatas (PT) harus didirikan dengan dibuat akta otentik⁸⁴ di hadapan notaris. Akta otentik ini memuat Anggaran Dasar dan keterangan lain berkaitan dengan pendirian PT sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 8 UUPT, dan harus mendapat pengesahan ke departemen sebagai badan hukum dari Menteri Hukum dan HAM, kemudian wajib didaftarkan dalam daftar perusahaan ke departemen terkait sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan jo Pasal 29 ayat (1) sampai (6) UUPT.

⁸¹ Perjanjian ialah persetujuan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih tertulis maupun lisan, masing-masing sepakat untuk mentaati isi persetujuan yang telah dibuat bersama. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 355)

⁸² Penjelasan Pasal 7 ayat (1) UUPT: "... Perseroan didirikan berdasarkan perjanjian, karena itu mempunyai lebih dari 1 (satu) orang pemegang saham."

⁸³ Pasal 7 ayat (6) UUPT: "Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) telah dilampaui, pemegang saham tetap kurang dari dua orang, pemegang saham bertanggung jawab secara pribadi atas segala perikatan dan kerugian Perseroan, dan atas permohonan pihak yang berkepentingan, pengadilan negeri dapat membubarkan Perseroan tersebut."

⁸⁴ Akta otentik ialah akta yang dibuat oleh atau dihadapkan pegawai umum yang berwenang membuat akte dalam bentuk yang ditentukan oleh Undang-Undang. (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 25)

3. Tentang permodalan.

Berdasarkan Pasal 32 ayat (1) UUPT modal dasar PT minimal Rp 50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Namun, sejak diterbitkannya Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 2016 tentang Perubahan Modal Dasar Perseroan Terbatas, ketentuan minimal modal dasar minimal PT telah berubah. Besaran modal dasar PT diserahkan kepada kesepakatan para pihak (pendiri PT) mau memasukkan modal berapa saja, yang dituangkan dalam Akta Pendirian PT.⁸⁵

Jika semua persyaratan telah dipenuhi oleh para pendiri, maka Perseroan Terbatas (PT) menjadi Badan Hukum. Persyaratan yang dimaksud dapat berupa:

- a. Akta pendirian dan Anggaran Dasar sudah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia.
- b. Pengesahan Anggaran Dasar telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia (TBNRI).
- c. Akta pengesahan telah didaftarkan dalam daftar perusahaan (di kantor perdagangan) di wilayah hukum mana Perseroan Terbatas (PT) berdomisili.

2.5.3. Organ Perseroan Terbatas (PT)

Berdasarkan Undang-Undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 1 butir (2), organ perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.

⁸⁵ Pasal 1 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 2016: (1) Perseroan Terbatas wajib memiliki modal dasar perseroan, (2) Modal dasar Perseroan Terbatas, (3) Besaran modal dasar Perseroan Terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kesepakatan para pendiri Perseroan Terbatas.

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Berdasarkan Pasal 1 butir (4) Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) disebutkan: “Rapat Umum Pemegang Saham adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.”

Secara umum, anggaran dasar mencantumkan tugas dan wewenang Rapat Umum Pemegang Saham. Demikian pula, Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) menyebutkan: “RUPS mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-undang ini dan/atau anggaran dasar.”

Selanjutnya, Pasal 86 ayat (1) UUPT menyebutkan: “RUPS dapat dilangsungkan jika dalam RUPS lebih dari 1/2 (satu perdua) bagian jumlah seluruh saham dengan hak suara hadir atau diwakili, kecuali Undang-undang dan/atau anggaran dasar menentukan jumlah kuorum yang lebih besar.”

2. Komisaris

Berdasarkan Pasal 1 angka (6) Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) menyebutkan bahwa: “Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.” Demikian pula, Pasal 108 ayat (1) UUPT menyebutkan: “Komisaris bertugas mengawasi kebijaksanaan direksi dalam menjalankan Perseroan serta memberikan nasihat kepada direksi.”

Selanjutnya, dalam pasal 114 juga mengemukakan:

- a. Komisaris wajib dengan iktikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.
- b. Atas nama perseroan, pemegang saham yang mewakili paling sedikit 1/10 (satu seperpuluh) bagian dari jumlah seluruh saham yang sah dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri (PN) terhadap komisaris yang karena kesalahannya atau kelalaiannya menimbulkan kerugian pada perseroan.

Berdasarkan ketentuan di atas menggambarkan bahwa Dewan komisaris bertugas mengawasi semua kegiatan perusahaan yang dijalankan oleh Direksi serta memberi masukan apabila Direksi melakukan kesalahan.

3. Direksi

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) menyebutkan bahwa: “Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Demikian pula, Pasal 92 ayat (1) menyebutkan: “Direksi menjalankan pengelolaan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.” Tugas direksi juga dijabarkan dalam Pasal 97 ayat (1) dan 98 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) yaitu; direksi bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan.

Selain itu, ketentuan dalam Pasal 97 Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) dapat digambarkan bahwa;

- a. Setiap anggota direksi wajib iktikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.
- b. Setiap anggota direksi bertanggung jawab penuh pribadi apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- c. Atas nama perseroan, pemegang saham yang mewakili paling sedikit 1/10 (satu seperpuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara yang sah dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri (PN) terhadap anggota direksi yang karena kesalahannya menimbulkan kerugian pada perseroan.

Ketentuan di atas menggambarkan bahwa Direksi bertugas untuk menjalankan semua aktivitas yang sesuai dengan tujuan dan maksud perseroan.

2.5.4. Kebaikan dan Keburukan Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas (PT) memiliki sejumlah kebaikan bagi berbagai pihak. Namun, PT sebagai subjek hukum juga memiliki keburukan (kekurangan) bagi dirinya dan orang lain. Hal ini dikarenakan PT sebagai salah satu subjek hukum tidak luput dari kesalahan sebagaimana subjek hukum lainnya yaitu manusia.

Abdul R. Saliman, Hermansyah, dan Ahmad Jalis dalam bukunya mengatakan bahwa PT memunkinkan pengumpulan modal yang besar, memiliki status badan hukum, tanggung jawab terbatas, pengalihan kepemilikan lebih mudah, jangka waktu tidak terbatas, manajemen yang lebih kuat, kelangsungan hidup perusahaan lebih terjamin dan biasanya untuk Penanaman Modal Asing

(PMA) ada fasilitas bebas pajak (*tax holiday*).⁸⁶ Namun, Perseroan Terbatas (PT) juga mempunyai berbagai macam keburukan seperti pendiriannya lebih kompleks, dua kali membayar pajak, peraturan yang harus dipatuhi lebih banyak, sukar merahasiakan kegiatan perusahaan dan dapat mengurangi motivasi pekerja.⁸⁷

2.6. Konsep Perseroan dalam Hukum Islam

2.6.1. Pengertian dan Dasar Hukum Perseroan

Konsep perseroan tidak hanya dijelaskan dalam hukum positif saja, namun juga terdapat dalam hukum Islam. Bahkan, Islam juga memberikan dasar hukumnya terkait perseroan yang dijalankan oleh berbagai pihak di kehidupan yang terjadi saat ini.

1. Pengertian perseroan

Sistem ekonomi konvensional menggunakan berbagai istilah yang serupa pengertiannya dengan istilah perseroan, antara lain perkongsian, persekutuan, kemitraan, dan wirausaha. Ini berbeda halnya dalam sistem ekonomi Islam, istilah perseroan diartikan sama dengan “*syarikat*” atau “*syirkah*”

Secara etimologi, perseroan diartikan sama dengan *syirkah* dalam bahasa Arab yang mengandung arti bercampur, bersekutu, berserikat; misalnya bercampur harta seseorang dengan harta orang lain yang berlainan timbangannya. Adapun menurut istilah *syara'* (terminologi) ialah suatu transaksi yang menghendaki tetapnya hak pada sesuatu menjadi milik dua orang atau lebih. Di

⁸⁶ Abdul R. Saliman, Hermansyah, dan Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan; Teori & Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 119-120.

⁸⁷ Sadono Sukirno dan dkk., *Pengantar Bisnis*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 41-42.

samping itu, *syirkah* juga dikatakan sebagai percampuran saham atau modal seseorang dengan orang lain sehingga tidak dapat dibedakan kedua modal tersebut.⁸⁸

Asy-syirkah (perkongsian) juga merupakan salah satu bentuk dari saling menolong untuk mendapatkan laba, dengan mengembangkan dan menginvestasikan harta, serta saling menukar keahlian.⁸⁹ Selain itu, perseroan juga didefinisikan oleh beberapa pakar ahli seperti Taqyuddin an-Nabhani dan Syafi'i Anwar;

- a. Taqyuddin an-Nabhani menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perseroan adalah transaksi antara dua orang atau lebih yang kedua-duanya sepakat untuk melakukan kerja yang bersifat finansial dengan tujuan mencari keuntungan. Transaksi perseroan tersebut mengharuskan adanya *ijāb qabūl* sebagaimana layaknya transaksi yang lain.
- b. Syafi'i Anwar mengemukakan bahwa perseroan itu identik dengan *syarikat* yang mempunyai arti adalah perjanjian kesepakatan bersama antara beberapa pemilik modal untuk menyertakan modalnya pada suatu proyek, yang biasanya berjangka waktu panjang. Risiko rugi dan laba dibagi secara seimbang dengan penyertaan modal.⁹⁰

⁸⁸Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam (Perbandingan antar Mazhab)*, Hasanuddin Yusuf Adan (ed.), (Banda Aceh: Yayasan PeNA, 2007), hlm. 53-54.

⁸⁹ Saleh Al-Fauzan, *Fiqih Sehari-hari*, (Jakarta: Gema Insani, 2006), hlm. 464.

⁹⁰ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama,...*, hlm. 111-114.

2. Dasar hukum perseroan

Secara umum, hukum perseroan dalam Islam adalah *mubah*⁹¹, sebab ketika Nabi Muhammad SAW. diutus menjadi Rasul, banyak orang yang telah mempraktikkan perseroan ini dalam berbagai kegiatan ekonomi dana. Praktik perseroan tersebut diakui dan didiamkan oleh Rasulullah SAW. Sikap Rasulullah SAW. yang mendiamkan tindakan perseroan itu, penduduk kota Madinah menjadikan dasar pembenaran terhadap praktik perseroan tersebut.

Di samping itu, hukum perseroan dalam syariat Islam didasarkan kepada Alquran dan hadis yang merupakan sumber hukum yang utama dalam Islam. Alquran dan hadis yang dimaksud sebagaimana dijelaskan berikut ini;

a. Surat Shad ayat 24

...وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ...

Artinya: “Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang bersekutu itu sebagian mereka berbuat zalim kepada sebagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh”. [QS. Shad (38): 24]

Kata *khulatā*’ dalam ayat di atas adalah orang-orang yang melakukan kerja sama. Selain itu, dalam buku karangan Baihaqi A. Shamad menerangkan bahwa “*khulatā*” bermakna *syirkah* yaitu bercampur/persenyawaan dua benda atau lebih

⁹¹ المباح : ما لا يثاب على فعله ولا يعاقب على تركه كالنوم في النهار (Abdul Hamīd Hakīm, *Mabādī Awaliyyah fi Usūl Fiqh wa Qawā'id Fiqhiyyah*, (Jakarta: Sa'adiyah Putra, 1345H/1927 M), hlm. 6.

yang tidak bisa diuraikan bentuk asal masing-masing benda tersebut.⁹² Ayat ini menunjukkan kebolehan perkongsian, dan larangan untuk menzalimi mitra kongsi.⁹³ Dengan kata lain, Allah SWT menyuruh untuk melakukan *syirkah* yang benar, yakni *syirkah* yang didasari pada keimanan dan dikerjakan secara ikhlas (amal shalih).

b. Surat an-Nisa' ayat 12

فَإِنْ كَانُوا أَكْثَرَ مِنْ ذَلِكَ فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثُّلُثِ

Artinya: “Mereka bersekutu dalam sepertiganya”. [QS. An-Nisa' (4): 12]

Ayat tersebut mengatakan bahwa bagian 1/3 dari harta warisan menjadi milik bersama di antara saudara seibu oleh karenanya tidak bisa salah seorang di antara mereka menyatakan warisan tersebut (bagian yang 1/3) miliknya dan tiap-tiap mereka kedudukan sebagai *partner* (rekan kongsi) atas sepertiga tersebut.⁹⁴

Selain itu, surat al-Anfal ayat 41 juga menjelaskan bahwa kata *ghanimah* yang terkandung di dalamnya adalah rampasan perang yang diperoleh kaum muslimin bersama-sama dan dijadikan harta *syirkah* dengan pembagian yang adil menurut ketentuan syari'at Islam dengan memperhatikan jenis dan usaha yang dikembangkan.⁹⁵

⁹² Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam (Perbandingan antar Mazhab)*, Hasanuddin Yusuf Adan (ed.),..., hlm. 57.

⁹³ Saleh Al-Fauzan, *Fiqh Sehari-hari*,..., hlm. 464.

⁹⁴ Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam; Perbandingan Antar Mazhab*, Hasanuddin Yusuf Adan (ed.),..., hlm. 57.

⁹⁵ *Ibid.* hlm. 57-58.

b. Hadist Abu Dawud dan al-Hakim

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : ((قَالَ اللَّهُ تَعَالَى : أَنَا ثَالِثُ الشَّرِيكَيْنِ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ ، فَإِذَا خَانَ خَرَجْتُ مِنْ بَيْنَهُمَا))
رَوَاهُ أَبُو دَاوُدَ وَصَحَّحَهُ الْحَاكِمُ.⁹⁶

Artinya: “Dari Abu Hurairah ra., ia berkata, “Rasulullah SAW. bersabda, Allah berfirman, ‘Aku menjadi yang ketiga dari dua orang yang bersekutu, selama salah seorang dari mereka tidak berkhianat kepada temannya. Jika dia berkhianat, maka aku keluar dari mereka berdua. [HR Abu Dawud dan Hakim menyatakannya shahih]⁹⁷

Firman Allah SWT. yang menyatakan, “Aku adalah pihak ketiga dari dua orang yang berserikat”, adalah bahwa Allah bersama mereka dengan menjaga, memelihara, dan memberi bantuan serta barakah dalam perniagaan mereka. Demikian pula, maksud dari firman-Nya, “Selama salah seorang dari mereka tidak berkhianat kepada yang lain. Jika ia berkhianat, maka Aku keluar dari perserikatan mereka”, adalah bahwa Allah akan mencabut barakah dari perniagaan mereka.⁹⁸

Hadis di atas menunjukkan kebolehan bahkan motivasi untuk melakukan perkongsian dalam perniagaan, dengan tanpa adanya pengkhianatan dari salah

⁹⁶ Muhammad Ismā‘īl Amīr Yamnī San‘ānī, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām min Jam’i Adillatul Ahkām*, Juz 3, (takhrīj oleh Muhammad ‘Abdul Qādir Ahmad ‘Atā) , (Beirūt: Dār Kutub ‘Ilmiyah, 1408 H/1988M), hlm. 121.

⁹⁷ Syaikh Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Bulūghul Marām dan Penjelasannya*, Cet. 2, alih bahasa Imam Fauji dan Ikhwanuddin Abdillah, Ahmad Ihsanuddin dan Arif Mahmudi (ed.), (Jakarta: Ummul Qura, 1437 H/2016 M), hlm. 649.

⁹⁸ Ibnu Hajar Al-‘Asqalānī, *Bulūghul Marām dan Dalil-dalil Hukum*, (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 465.

satu atau kedua pihak, karena di dalamnya terdapat tolong-menolong.⁹⁹ Allah selalu menolong hamba-Nya, selama hamba-Nya tersebut menolong saudaranya. Dengan kata lain, hadis tersebut menunjukkan tentang dalil tentang anjuran untuk saling bersekutu (bekerja sama) dengan tanpa adanya pengkhianatan, untuk mendapatkan pertolongan Allah dari dua orang yang bersekutu itu, penurunan keberkahan dalam perniagaan mereka berdua, dan usaha mereka berdua jika adanya pengkhianatan.¹⁰⁰

2.6.2. Rukun dan Syarat Perseroan

Hukum Islam menganut prinsip bahwa suatu perseroan dianggap *sah* kalau perseroan tersebut memenuhi rukun dan syarat yang telah ditetapkan dalam hukum Islam. Baihaqi A. Shamad dalam bukunya mengatakan bahwa perkongsian wujud dengan terpenuhinya semua rukun akad dan syarat merupakan suatu keharusan yang mengakibatkan adanya hukum.¹⁰¹

Menurut Sulaiman Rasyid, rukun perseroan dalam syariat Islam terdiri dari *sīgat ijāb qabūl* (lafaz akad), pihak-pihak yang melakukan perseroan dan pokok

⁹⁹ Tolong menolong (*syirkah al-ta'āwun*) merupakan satu bentuk perkongsian, dan harapan yang harus dipenuhi oleh kita semua kiranya pribadi muslim adalah sosok yang bisa berguna/menjadi partner bersama-sama dengan muslim lainnya. (Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam; Perbandingan antar Mazhab*, Hasanuddin Yusuf Adan (ed.),..., hlm. 56.

¹⁰⁰ Syaikh Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Bulūghul Marām dan Penjelasannya*, Cet. 2, alih bahasa Imam Fauji dan Ikhwanuddin Abdillah, Ahmad Ihsanuddin dan Arif Mahmudi (ed.),..., hlm. 649.

¹⁰¹ Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam; Perbandingan antar Mazhab*, Hasanuddin Yusuf Adan (ed.),..., hlm. 83.

pekerjaan.¹⁰² Rukun dan syarat yang dimaksud sebagaimana dijelaskan berikut ini;

1. *Sīgat ijāb qabūl* (lafaz akad) apabila sudah terjadi kesepakatan terhadap sesuatu hal yang diperjanjikan. *Sīgat* tersebut disyaratkan atas kehendaknya sendiri, tidak dibenarkan perseroan dilakukan di bawah tekanan, paksaan dan ancaman;
2. Pihak-pihak yang melakukan perseroan (orang-orang yang dibenarkan oleh syariat Islam untuk melakukan perseroan). Orang yang melaksanakan perseroan itu harus sehat akalnya, oleh karena itu tidak sah suatu perseroan yang dilakukan oleh orang yang belum dewasa dan berada di bawah pengampuan dan perwalian.
3. Pokok pekerjaan yakni bidang usaha yang akan dijalankan. Dengan kata lain, barang modal yang diperjanjikan harus bernilai dan halal.

2.6.3. Bentuk-bentuk Perseroan

Sunarto Zulkifli mengatakan secara garis besar terdapat dua jenis akad di dalam transaksi (perseroan) yang sering terjadi dan diakui oleh syariah Islam. Dua akad dalam transaksi perseroan yang dimaksud terdiri dari akad *tabarrū'* dan akad *tijārah* sebagaimana dijelaskan berikut ini:¹⁰³

1. Perseroan yang didasarkan pada akad *tabarrū'* merupakan jenis perseroan dalam transaksi antara dua orang atau lebih yang tidak berorientasi kepada *profit* (keuntungan) dan bisnis (perdagangan), dalam pelaksanaannya *non-*

¹⁰² Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*,..., hlm. 114-115.

¹⁰³ *Ibid.* hlm.116.

profit oriented. Perseroan ini digunakan untuk saling tolong menolong tanpa mengharap balasan kecuali dari Allah SWT.

2. Perseroan yang didasarkan pada akad *tijārah* merupakan jenis perseroan antara dua orang atau lebih yang berorientasi kepada *profit* atau bisnis (*profit oriented*). Perseroan dalam akad *tijārah* dapat berbentuk *Natural Certainty Contract* (memiliki kepastian keuntungan dan pendapatan baik dari segi jumlah maupun dari segi penyerahannya) dan ada yang berbentuk *Natural Uncertainty Contract*, yakni (perseroan dalam bisnis yang tidak memiliki kepastian atas keuntungan dan pendapatan, baik dari segi jumlah maupun penyerahannya).

Di samping itu, para ahli hukum Islam juga membagi perseroan menjadi dua bentuk yaitu *syirkah* hak milik (*syirkatul amlak*) dan *syirkah* transaksional (*syirkah 'uqūd*). Kedua perseroan tersebut sebagaimana dijelaskan berikut ini;

- a. *Syirkah* hak milik (*syirkatul amlak*) yaitu perseroan antara dua orang atau lebih dalam kepemilikan salah satu barang dengan salah satu sebab kepemilikan, seperti jual beli dan warisan.
- b. *Syirkah* transaksional (*syirkah 'uqūd*) yaitu perseroan antara dua orang yang bersekutu dalam modal dan keuntungan.¹⁰⁴

Demikian pula, Saleh Al-Fauzan dalam bukunya membahas secara rinci terkait *syirkah* transaksional (*syirkah 'uqūd*) dan dapat berlaku dalam harta dan pekerjaan, atau dalam pekerjaan saja. Selain itu, ia juga menyatakan *syirkah* ini terbagi menjadi lima macam sebagaimana dijelaskan berikut ini;

¹⁰⁴ *Ibid*, hlm.114.

- 1) Perkongsian yang berlangsung dengan adanya kerja dan harta dari masing-masing pihak. Ini disebut *syirkatul 'inān*.
- 2) Perkongsian yang berlangsung dengan adanya modal dari satu pihak, dan kerja dari pihak kedua. Jenis ini disebut *syirkatul mudārabah*.
- 3) Perkongsian yang berlangsung dalam menanggung jaminan, bukan menanggung harta. *Syirkah* ini tanpa modal awal dari kedua pihak. Ini disebut dengan *syirkatul wujūh*.
- 4) Perkongsian yang berlangsung atas hasil yang diperoleh kedua pihak dari kerja (badan) murni tanpa adanya modal awal. Ini disebut *syirkatul abdān*.
- 5) Perkongsian dengan semua jenis di atas yakni, jika salah seorang dari keduanya menyerahkan kepada yang lain semua kebijakan terhadap harta dan kerja yang dilakukan. *Syirkah* ini mencakup semua *syirkah* lain.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Saleh Al-Fauzan, *Fiqih Sehari-hari*,..., hlm. 466.

BAB TIGA

ANALISIS *FIQH MU'ĀMALAH* TERHADAP STATUS BADAN HUKUM DALAM PERMENAKERTRANS NO 19 TAHUN 2012

3.1. Status Badan Hukum Perusahaan Tenaga Kerja

Menurut Chaidir Ali, yang dimaksud dengan badan hukum adalah segala sesuatu yang berdasarkan tuntutan kebutuhan masyarakat yang demikian itu oleh hukum diakui sebagai pendukung hak dan kewajiban. Badan hukum sebagai subjek hukum itu mencakup hal-hal yakni perkumpulan orang (organisasi), dapat melakukan perbuatan hukum (*rechtsbetrekking*),¹⁰⁶ mempunyai harta kekayaan tersendiri, mempunyai pengurus, mempunyai hak dan kewajiban, dan dapat digugat atau menggugat di depan pengadilan. Badan hukum ini dapat berupa perseroan (perkongsian), yayasan, dan bentuk-bentuk badan usaha lainnya.¹⁰⁷ Salah satu perusahaan yang berbadan hukum yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau disebut dengan perusahaan tenaga kerja adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.¹⁰⁸ Dengan kata lain, pengusaha yang memasok

¹⁰⁶Semua perbuatan hukum lazimnya ditentukan dalam anggaran dasar badan hukum yang bersangkutan maupun dalam peraturan-peraturan intern lainnya. (Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*,..., hlm. 56).

¹⁰⁷ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah (dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama)*, ..., hlm.87.

¹⁰⁸ Permenakertrans No 19 Tahun 2012 Pasal 1 butir 3.

penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja.¹⁰⁹

Beberapa pengaturan status badan hukum terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja di antaranya yaitu;

1. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 ayat (7); “Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.”
2. Keputusan Menteri No 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Pasal 1 angka (4); “Perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.”

Ketentuan-ketentuan tersebut menggambarkan bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja berstatus badan hukum baik itu berbentuk Perseroan Terbatas (PT) maupun koperasi. Ketentuan syarat berstatus badan hukum bagi perusahaan penyedia tenaga kerja bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dalam perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh.¹¹⁰

Namun, pengaturan ini belum dapat menyelesaikan permasalahan pekerja/buruh *outsourcing*. Hal ini ditandai dengan maraknya demo dan mogok

¹⁰⁹ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed. 1, Cet. 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 225.

¹¹⁰ Mohamad Yusup, *Kajian terhadap Pemberlakuan Sistem Outsourcing di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 Tahun 2012*, Jurnal: KAPEMDA (Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah),..., hlm. 125.

nasional yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang menuntut penghapusan *outsourcing*.¹¹¹ Oleh sebab itu, pengaturan status badan hukum diperbaharui kembali dengan kehadiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang biasanya disebut dengan Permenakertrans.

Ketentuan status badan hukum terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja tergambar dari definisi perusahaan tersebut dalam Pasal 1 angka (3) Permenakertrans No 19 Tahun 2012.¹¹² Bahkan, ketentuan khusus persyaratan status badan hukum diatur dalam Pasal 24 huruf (a) Permenakertrans tersebut yaitu; “Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan (a) berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan perundang-undangan.”

Ketentuan tersebut secara tidak langsung menganggap koperasi, yayasan, firma, CV tidak dapat bertindak dalam perjanjian penyedia tenaga kerja. Konsekuensi hukum apabila perjanjian penyedia jasa pekerja bukan berbentuk PT, maka hubungan kerja pekerja *outsourcing* berdasarkan Pasal 66 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beralih ke perusahaan pengguna.

¹¹¹ Susilo Andi Darma, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, Jurnal: *Mimbar Hukum*,..., hlm. 249.

¹¹² Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan badan hukum Perseroan Terbatas yang berwenang dalam penyediaan tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Hal ini sebagaimana dicantumkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain bahwa;

“Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2013 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi memandang perlu menerbitkan pedoman pelaksanaan, yang isinya memuat penjelasan sebagaimana terlampir yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini.”

“Pedoman pelaksanaan ini dimaksudkan untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.”

Ketentuan Surat Edaran ini menggambarkan bahwa Permenakertrans ini tidak bertentangan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permenakertrans hanya menindaklanjuti ketentuan Undang-Undang tersebut yang awalnya dijelaskan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Namun, keputusan-

keputusan tersebut tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini yang menyebabkan ditindaklanjuti oleh Permenakertrans No 19 Tahun 2012.

Ketentuan terkait keharusan perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk Perseroan Terbatas (PT) sebagaimana dicantumkan dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 secara khusus bertujuan untuk memastikan perusahaan tersebut siap secara finansial dan organisasi dalam mengelola perusahaannya sehingga mampu melindungi hak-hak pekerja. Hal ini akan berimplikasi pada peningkatan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* di Indonesia.¹¹³

Demikian pula, latar belakang penetapan syarat berstatus badan hukum Perseroan Terbatas (PT) untuk perusahaan *outsourcing* ini adalah agar perusahaan-perusahaan *outsourcing* tidak terlalu mudah melepaskan tanggung jawab dan kewajibannya terhadap pihak pekerja/buruh maupun pihak ketiga lainnya. Dengan demikian, hak-hak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan memiliki posisi tawar yang rendah dibandingkan pihak perusahaan dapat dilindungi, sehingga apa yang telah pekerja/buruh kerjakan terbayar impas.¹¹⁴

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan apabila berstatus badan hukum Perseroan Terbatas (PT) juga dikarenakan badan hukum tersebut wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di

¹¹³ Kadek Agus Sudiarawan, *Sinkronisasi Pengaturan Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing di Indonesia*, Jurnal: *Komunikasi Hukum*, Vol. 2, No. 1, Februari 2016, hlm. 64.

¹¹⁴ Mohamad Yusup, *Kajian terhadap Pemberlakuan Sistem Outsourcing di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 Tahun 2012*, Jurnal: *KAPEMDA (Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah)*,..., hlm. 126.

perusahaannya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kewajiban tersebut terdapat dalam Pasal 5 yang menyatakan bahwa;

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. Mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. Mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

Penyataaan tersebut menerangkan bahwa semua perusahaan yang mempunyai tingkat resiko yang tinggi diwajibkan untuk menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).¹¹⁵ Perusahaan penyedia tenaga kerja yang mempunyai status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) mempunyai ruang lingkup yang cukup besar, sehingga kemungkinan resiko yang dialami juga cukup besar. Oleh sebab itu, perusahaan ini wajib untuk menerapkan sistem tersebut.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) mempunyai beberapa tujuan sebagaimana dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 Pasal 2 berikut ini;

- a. meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- b. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat buruh; serta;
- c. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

¹¹⁵ Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pasal 1 angka (1) menyatakan bahwa; “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.”

Keberadaan sistem tersebut dalam perusahaan penyedia tenaga kerja semakin memperkuat perlindungan terhadap pekerja/buruh. Dengan demikian, status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) bagi perusahaan penyedia tenaga kerja dinilai layak untuk diterapkan. Dengan kata lain, ketentuan syarat status berbadan hukum Perseroan Terbatas telah sesuai dengan Undang-Undang pada umumnya yaitu melindungi hak-hak pekerja.

3.2. Landasan Filosofis, Yuridis dan Sosiologis terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012

Pemberlakuan hukum dan aturan harus mempunyai dasar-dasar atau landasan yang baik. Untuk itu, diperlukan landasan filosofis, landasan yuridis, dan landasan sosiologis. Setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi ketiga landasan tersebut termasuk Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012. Adapun ketiga landasan yang termuat dalam Permenakertrans tersebut sebagaimana dijelaskan berikut ini.

3.2.1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis yaitu landasan yang berisi filsafat atau ide yang dijadikan dasar dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan. Pancasila merupakan dasar dalam filsafat perundang-undangan. Pancasila dijadikan sumber hukum nasional.¹¹⁶ Demikian pula, dalam penjelasan atas Undang-Undang No 12

¹¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 2 menyatakan bahwa; “Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara.

Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 2 menjelaskan bahwa;

“Penempatan Pancasila sebagai sumber dari segala hukum negara adalah sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

“Menempatkan Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara serta sekaligus dasar filosofis negara sehingga setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.”

Dengan demikian, setiap peraturan perundang-undangan harus memperhatikan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam Pancasila. Dengan kata lain, nilai-nilai filosofis negara Republik Indonesia terkandung dalam Pancasila sebagai “*staatsfundamentalnorn*”.¹¹⁷

Salah satu produk peraturan perundang-undangan yaitu Peraturan Menteri¹¹⁸, yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Materi muatan yang diteliti hanya terkait pada Pasal 24 huruf (a) yang menyatakan bahwa; “Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus

¹¹⁷ Rumusan kelima sila Pancasila mengandung nilai-nilai religiusitas Ketuhanan Yang Maha Esa, humanitas kemanusiaan yang adil dan beradab, nasionalitas kebangsaan dalam ikatan kebhineka-tunggal-ikaan, soverenitas kerakyatan, dan sosialitas keadilan bagi segenap rakyat Indonesia, tidak satu pun dari kelima nilai-nilai filosofis tersebut yang boleh diabaikan atau malah ditentang oleh norma hukum yang terdapat dalam berbagai kemungkinan bentuk peraturan perundang-undangan dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, (Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-undang*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 166).

¹¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa; “Jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisia, Bank Indonesia, Menteri, dan seterusnya.

memenuhi persyaratan, (a) berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Secara umum, materi muatan peraturan perundangan harus mencerminkan beberapa asas sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 6 yang meliputi asas pengayoman, kemanusiaan, kebangsaan, kekeluargaan, kesusantaraan, bhinneka tunggal ika, keadilan, kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan, ketertiban dan kepastian hukum, dan/atau keseimbangan, keserasian, dan keselarasan serta asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Materi muatan dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 Pasal 24 huruf (a) yang menyatakan status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) bagi perusahaan penyedia tenaga dapat menerapkan asas-asas sebagaimana dinyatakan dalam undang-undang pembentukan peraturan perundang-undangan. Status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dapat memberikan perlindungan tenaga kerja, mewujudkan kesejahteraan, menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh sebab itu, secara filosofis materi muatan yang termuat dalam Permenakertrans tidak bertentangan dengan Pancasila.¹¹⁹

3.2.2. Landasan Yuridis

¹¹⁹ Pancasila merupakan pandangan hidup, kesadaran dan cita-cita moral yang meliputi suasana kejiwaan dan watak dari rakyat negara yang bersangkutan serta menjadi tempat berpijak atau bersandar bagi setiap persoalan hukum yang ada atau yang muncul di Indonesia, tempat menguji keabsahan baik dari sisi filosofis maupun yuridis. (Ilhami Bisri, *Sistem Hukum Indonesia: Prinsip-prinsip dan Implementasi Hukum di Indonesia*, Ed. 1, Cet. 8, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 7)

Landasan yuridis yaitu berupa ketentuan hukum yang dijadikan dasar dalam pembuatan suatu peraturan. Penerapan landasan yuridis seperti Undang-Undang Dasar 1945 merupakan landasan yuridis bagi pembentukan undang-undang organik, Undang-Undang (UU) dijadikan landasan yuridis bagi pembuatan Peraturan Pemerintah (PP).

Dengan kata lain, landasan yuridis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yaitu peraturan perundang-undangan bisa dikatakan memiliki landasan yuridis bila terdapat dasar hukum, legalitas atau landasan yang terdapat dalam ketentuan hukum yang lebih tinggi derajatnya. Demikian pula, dalam landasan yuridis menekankan bahwa landasan pembentukan peraturan perundang-undangan harus berkaitan dengan kondisi hukum di Indonesia.¹²⁰

Landasan yuridis dalam perumusan setiap undang-undang ditempatkan pada bagian konsideran “mengingat”. Konsideran “mengingat” ini harus menyusun secara rinci dan tepat (i) ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 yang dijadikan rujukan, termasuk penyebutan pasal dan ayat atau bagian tertentu dari UUD 1945 harus ditentukan secara tepat; (ii) Undang-Undang lain yang dijadikan rujukan dalam membentuk undang-undang yang bersangkutan, yang harus jelas disebutkan nomornya, judulnya, dan demikian pula dengan nomor dan tahun Lembaran Negara dan Tambahan Lembaran Negara.¹²¹

Berdasarkan hal tersebut, landasan yuridis yang terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 terdiri dari:

¹²⁰ <https://www.zonareferensi.com/landasan-hukum-pembentukan-peraturan-perundang-undangan/>, diakses pada tanggal 08 Februari 2018.

¹²¹ Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-undang*,..., hlm. 118.

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia periode 2009-2014 dan pengangkatan Menteri Negara.

Ketentuan di atas menggambarkan bahwa landasan yuridis Permenakertrans tersebut sesuai dengan aturan dalam penyusunannya. Demikian pula, Permenakertrans ini dapat dinyatakan berlaku secara yuridis dikarenakan telah memenuhi ketentuan-ketentuan dalam keberlakuan yuridis.

Keberlakuan yuridis adalah keberlakuan suatu norma hukum dengan daya ikatnya untuk umum sebagai suatu dogma yang dilihat dari pertimbangan yang bersifat teknis yuridis. Secara yuridis, suatu norma hukum itu dikatakan berlaku apabila norma hukum itu sendiri memang ditetapkan mengikat atau berlaku karena menunjukkan hubungan keharusan antara suatu kondisi dengan akibatnya.¹²²

3.2.3. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis yaitu mencerminkan keadaan masyarakat atau kenyataan yang ada dalam pergaulan masyarakat. Dengan kata lain, landasan sosiologis dalam pembentukan peraturan perundang-undangan bisa dikatakan memiliki landasan sosiologis bila sesuai dengan keyakinan umum, kesadaran

¹²²*Ibid*, hlm. 167.

hukum masyarakat, tata nilai dan hukum yang hidup di masyarakat. Secara umum, landasan pembentukan peraturan perundang-undangan harus berkaitan dengan kondisi atau kenyataan yang ada supaya yang dibuat dapat dijalankan.¹²³

Landasan sosiologis yang terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 19 Tahun 2012 yaitu jaminan kepastian hukum bagi pekerja *outsourcing*. Status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) bagi perusahaan penyedia tenaga kerja sebagaimana termuat dalam Pasal 24 huruf (a) dapat memberikan kepastian hukum bagi para pekerja yang awalnya dianggap mengurangi kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak dasar mereka sebagaimana diatur dalam KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Oleh sebab itu, Keputusan Menteri tersebut dinyatakan tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga diperlukan untuk penyempurnaan. Dengan kata lain, badan hukum PT yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) dapat memberikan kepastian hukum bagi perusahaan penyedia tenaga kerja terutama pekerja di dalamnya.

3.3. Analisis *Fiqh Mu'āmalah* terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012

3.3.1. Ketentuan Syarat Badan Hukum PT dalam *Fiqh Mu'āmalah*

Ketentuan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain khususnya Pasal 24 huruf (a) juga dapat dilihat dari sudut pandang *fiqh mu'āmalah* sehingga

¹²³ <https://www.zonareferensi.com/landasan-hukum-pembentukan-peraturan-perundang-undangan/>, diakses pada tanggal 08 Februari 2018.

terciptalah hukum atau aturan yang sempurna. Dengan kata lain, Permenakertrans ini tidak hanya dilihat dari kesesuaian dengan undang-undang namun juga dapat ditinjau dari segi *fiqh mu'āmalah*.

Secara umum, ketentuan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 Pasal 24 huruf (a) menjelaskan tentang syarat PT bagi perusahaan penyedia tenaga kerja. Berdasarkan tinjauan *fiqh mu'āmalah*, segala transaksi dan syarat hukumnya adalah boleh. Ini sebagaimana dimaksudkan dalam kaidah *fiqh mu'āmalah* yaitu *al-asl fi al-'uqūd wa asy-syurūt al-ibāhah* (hukum dasar transaksi dan syarat adalah *mubāh*).¹²⁴

Kaidah tersebut menjelaskan bahwa transaksi perusahaan penyedia tenaga kerja dibolehkan selama mengandung syarat yang dibenarkan syariat Islam. Bahkan, syariat Islam tidak membatasi manusia hanya pada macam-macam-macam transaksi yang sudah diketahui saja, melainkan manusia boleh berinovasi membuat macam-macam transaksi baru yang diperlukan perkembangan zaman, asalkan memenuhi syarat-syarat umumnya.

Demikian pula, dalam kaidah dinyatakan bahwa;

كُلُّ شَرْطٍ كَانَ مِنْ مَصْلَحَةِ الْعَقْدِ أَوْ مِنْ مُقْتَضَاهُ فَهُوَ جَائِزٌ¹²⁵

Artinya: “Setiap syarat untuk kemaslahatan akad atau diperlukan oleh akad tersebut, maka syarat tersebut dibolehkan”.

¹²⁴Yusuf Al-Qaradhawi, 7 *Kaidah Utama Fikih Muamalah*, terj. *al-Qowā'idul al-Hākamatu li Fiqhil Mu'āmalāt*, Cet. 1, (terj. Fedrian Hasmand), Ahmad Zirzis (ed.), Abduh Zulfidar (korektor), (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), hlm. 24.

¹²⁵ A Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih: Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis*, ..., hlm. 137.

تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّعِيَّةِ مَنْوُطٌ بِالْمَصْلَحَةِ¹²⁶

Artinya: “*Tasarruf* (tindakan) imam terhadap rakyat harus dihubungkan dengan kemaslahatan”.

Berdasarkan kaidah di atas menerangkan bahwa ketentuan syarat yang diatur dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 dibolehkan selama itu memberikan manfaat bagi suatu akad baik itu bagi perusahaan penyedia tenaga kerja, tenaga kerja maupun perusahaan pemberi pekerjaan. Demikian pula, tujuan yang dibentuk Permenakertrans oleh Menteri Tenaga Kerja juga harus bertujuan untuk mencapai kemaslahatan masyarakat atau untuk kepentingan umum.

Selain itu, ketentuan syarat juga dijelaskan dalam hadis sebagaimana terdapat dalam kitab *Sunan Sagīr* karangan Abī Bakar Ahmad bin Husain bin ‘Alī Baihaqī. Hadis yang dimaksud di antaranya yaitu;

أَخْبَرَنَا عَلِيُّ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ ، أَخْبَرَنَا أَحْمَدُ بْنُ عُبَيْدٍ ، حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ حَمْزَةَ ، حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ أَبِي حَازِمٍ وَسَفْيَانُ بْنُ حَمْزَةَ ، عَنْ كَثِيرِ بْنِ زَيْدٍ ، عَنْ كَثِيرِ بْنِ رِبَاحٍ ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ ، قَالَ : وَزَادَ سَفْيَانُ فِي حَدِيثِهِ : ((مَا وَافَقَ الْحَقُّ مِنْهَا)).¹²⁷

Demikian pula, hadist yang lain menyatakan bahwa;

¹²⁶ Abdul Mudjib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqh (al-Qowā'idul Fiqhiyyah)*, Cet. 2, (Jakarta: Kalam Mulia, 2001) , hlm. 61.

¹²⁷ Abī Bakar Ahmad bin Husain bin ‘Alī Baihaqī, *Kitāb Sunan Sagīr*, Jilid 1, (takhrīj oleh ‘Abdul Salām ‘Abdul Syāfī dan Ahmad Qabānī), (Beirūt: Dār Kutub ‘Ilmiyyah, 1412 H/1992M), hlm. 534.

ورويانا في حديث كثير بن عمر و بن عوف المزني ، عن أبيه ، عن جدّه ، عن النبي صلّى

عليه وسلّم : الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطٌ حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ شَرْطٌ أَحَلَّ حَرَامًا)).¹²⁸

Hadis tersebut juga menerangkan tentang kebolehan syarat dalam transaksi dengan aturan tidak menghalalkan yang haram dan sebaliknya tidak mengharamkan yang halal. Dengan kata lain, ketentuan syarat dibolehkan dalam Islam selama itu sesuai dengan syariatnya.

Berdasarkan konsiderans “menimbang” dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012, tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Dengan demikian, tujuan Permenakertrans ini umumnya sejalan dengan kaidah *fiqh mu‘āmalah* dan hadis di atas.

Secara umum, sikap Islam terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja dapat disimpulkan beberapa hal yaitu;¹²⁹ Pertama, perintah untuk memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan, sebagaimana Allah SWT. berfirman;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ...

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu”. [QS. Al-

Maidah (5): 1]

Hal ini menggambarkan bahwa selama hak dan kewajiban seimbang antara perusahaan penyedia tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja maka

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Darwis Anatami, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, Jurnal: *Al-Ādalah*, Vol. XIII, No. 2, Desember 2016, hlm. 209.

dibolehkan untuk bertransaksi. Kehadiran Permenakertrans No 19 Tahun 2012 yang memberi kewenangan bagi perusahaan penyedia tenaga apabila berstatus badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dapat memberikan keseimbangan hak yang diterima oleh masing-masing pihak, yakni hak pekerja untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan kerjanya. Demikian pula, hak perusahaan pemberi kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional juga dapat diwujudkan. Ini dikarenakan kedua belah pihak mempunyai status badan hukum yang sama yaitu Perseroan Terbatas (PT).

Kedua, dianggap suatu kezaliman apabila majikan tidak mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji pekerja/buruh padahal majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Hadis sahih riwayat Bukhari, Nabi SAW. menyatakan:

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْأَعْلَى عَنْ مَعْمَرٍ عَنْ هَمَّامِ بْنِ مُنَبِّهٍ أَخْبَى وَهَبِ بْنِ مُنَبِّهٍ أَنَّهُ سَمِعَ أَبَا هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : ((مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ))¹³⁰

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Musaddad, telah menceritakan kepada kami Abdul A’la dari Ma’mar dari Hammam bin Munabbih (saudara Wahab bin Munabbih) bahwa ia mendengar Abu Hurairah ra. berkata, Rasulullah SAW bersabda, ‘Penangguhan orang yang mampu membayar utang adalah suatu kezhaliman’”.¹³¹ [HR. Bukhari/2400]

Demikian pula dalam hadis lain, Nabi SAW. bersabda;

¹³⁰ Ahmad Bin ‘Alī Bin Hajar ‘Asqalanī, *Fathul Bāri bi Syarhi Sahīhi Bukhārī*, Juz 5, (takhrīj oleh Syekh ‘Abdul Aziz bin ‘Abdullah Bāz), (Bekasi: Dār Fikr, 1414 H/1993 M), hlm. 341.

¹³¹ Ibnu Hajar Al Asqalanī, *Fathul Bāri Syarah: Sahīh Al-Bukhārī*, (terj. Amiruddin), (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), hlm. 390.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : ((أَعْطُوا الْآجِرَ

أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)) رواه ابن ماجه¹³²

Artinya: “Dari Ibnu Umar Rhadiallahu Anhuma bahwa Rasulullah SAW.

bersabda, Berikan hak buruh sebelum kering keringatnya.¹³³ [HR. Ibnu

Majah/2473]

Ketiga, ancaman keras bagi majikan yang tidak memberikan hak (gaji) pada pekerja/buruhnya. Hadis sahih riwayat Bukhari, Nabi SAW. bersabda;

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : ((قَالَ اللَّهُ عَزَّ

وَجَلَّ : ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : ... وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ آجِرًا. فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

رواه مسلم¹³⁴

Artinya: “Dari Abu Hurairah ra. Bahwa Rasulullah SAW. bersabda, Allah Ta’ala berfirman, tiga orang yang menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah:...orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya.¹³⁵ [HR. Muslim]

Hadis tersebut merupakan dalil tentang besarnya kejahatan manusia tersebut dan siapa saja yang memusuhi Allah, maka pasti Dia akan

¹³² Muhammad bin Ismā‘īl Amīr Yamnī San‘ānī, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām min Jam’i Adillatul Ahkām*, Juz 3, (takhrīj oleh Muhammad ‘Abdul Qādir Ahmad ‘Atā ,..., hlm. 156.

¹³³ Muhammad bin Ismā‘īl Al-Amīr As-San‘ānī, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām*, Jilid 2, (Jakarta: Darus Sunnah, 2013), hlm. 525.

¹³⁴ Muhammad bin Ismā‘īl Amīr Yamnī San‘ānī, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām min Jam’i Adillatul Ahkām*, Juz 3, (takhrīj oleh Muhammad ‘Abdul Qādir Ahmad ‘Atā),..., hlm. 154.

¹³⁵ Muhammad bin Ismā‘īl Al-Amīr As-San‘ānī, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām*, Jilid 2, (takhrīj oleh Muhammad ‘Abdul Qādir Ahmad ‘Atā),..., hlm. 522.

memusuhinya.¹³⁶ Hadis di atas juga menjadi *guidelines* prinsip dalam Islam seputar hubungan majikan dan buruh (pekerja). Intinya, selagi buruh melakukan pekerjaan dengan benar dan majikan memberikan hak-hak buruh sesuai dengan kesepakatan bersama dan tepat waktu, maka hukumnya diperbolehkan. Adapun format sistem pekerjaan, baik itu tradisional, kontrak, ataupun sub-kontrak (*outsourcing*) adalah masalah teknis yang dinamis dari waktu ke waktu yang dibolehkan dalam Islam.

Berdasarkan hal tersebut di atas, status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dapat menyelesaikan semua kewajiban yang telah disebutkan. Ini dapat dilihat dari kandungan isi Perseroan Terbatas (PT) tersebut yang mempunyai beberapa kelebihan yang tidak dimiliki oleh badan hukum yang lain di antaranya tanggung jawab yang lebih profesional dan manajemen pengelolaan yang efektif.

Kegiatan usaha perseroan dijalankan oleh organ yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Ketiga organ perseroan ini memiliki kapasitas dan kewajiban masing-masing dalam menjalankan kegiatan usaha perseroan. Hal ini berbeda dengan badan usaha yang tidak berbadan hukum yang dalam menjalankan kegiatan usahanya hanya dijalankan oleh paling sedikit 2 (dua) orang dan pengambilan keputusan dapat dilakukan langsung oleh persero/sekutu aktif dalam badan usaha non badan hukum tersebut. Dengan demikian, fungsi pengawasan dalam PT dinilai lebih profesional dari segi tanggungjawabnya dikarenakan organnya yang terpisah.

¹³⁶ Syaikh Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Bulūghul Marām dan Penjelasannya*, alih bahasa Imam Fauji dan Ikhwannuddin Abdillah, Ahmad Ihsanuddin dan Arif Mahmudi (ed.), Cet. 2,..., hlm. 674.

Dengan kata lain, organ yang dimiliki oleh Perseroan Terbatas (PT) ini menentukan jalannya suatu perusahaan sehingga memiliki nilai yang lebih dibandingkan dengan badan hukum koperasi. Beberapa kelebihan dari badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang tidak dimiliki bentuk usaha lainnya, antara lain dari pemegang saham, pembagian struktur kepengurusan dan pengawasan yang jelas, dan citra yang lebih profesional apabila berbentuk Perseroan Terbatas (PT).

Pemilik tidak secara langsung mengelola perusahaan. pemilik hanya memilih dan menunjuk pimpinan perusahaan, yang biasanya diambil dari golongan profesional dalam bidang usaha yang bersangkutan. Di samping itu pimpinan perusahaan dapat memilih tenaga ahli dan tenaga kerja yang terbaik yang terdapat di pasaran. Pengelolaan usaha oleh sumber daya manusia yang bermutu dapat meningkatkan efisiensi kegiatan usaha.¹³⁷

Profesionalitas kerja akan menjalankan operasional perusahaan secara maksimal. Demikian pula, perlindungan bagi pihak pekerja pada perusahaan penyedia tenaga kerja akan berjalan sesuai dengan perjanjian dikarenakan adanya fasilitas yang memadai dengan status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang merupakan badan hukum yang ideal bagi suatu perusahaan.

3.3.2. Akad dalam Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja

Menurut Pasal 262 *Mursyid al-Hairan*, akad merupakan pertemuan ijab yang diajukan oleh salah satu pihak dengan kabul dari pihak lain yang

¹³⁷ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 41.

menimbulkan akibat hukum pada objek akad.¹³⁸ Dalam hal ini akad yang dimaksud yaitu akad yang dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Pelaksanaan akad dikatakan *sah* apabila terpenuhinya rukun dan syarat akad.¹³⁹

Secara umum, akad yang dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dapat dinilai *sah*. Statusnya sebagai badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dapat membuat perusahaan tersebut lebih terjamin keabsahannya. Rukun akad terdiri dari *sīgat iḡāb qabūl*, para pihak yang melakukan perseroan dan pokok pekerjaan (bidang usaha yang dijalankan).

1. *Sīgat iḡāb qabūl* pada perusahaan penyedia tenaga terjadi di antara para pemegang saham sebagai pemilik modal. Dalam hal ini menggambarkan adanya kehendak saling ridha antara pemegang saham dengan pemegang saham lainnya.
2. Para pihak yang terlibat dalam perusahaan penyedia tenaga kerja baik itu para pemegang saham, dewan komisaris dan direksi biasanya merupakan pihak-pihak profesional sehingga tidak diragukan lagi keahliannya.
3. Bidang usaha yang dijalankan juga halal, dalam hal ini sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja menggambarkan bahwa bidang yang dijalankan yaitu penyediaan tenaga kerja. Perusahaan tersebut bertugas melatih, membina serta menciptakan para pekerja yang mempunyai kualitas tinggi.

Dengan demikian, rukun dan syarat akad¹⁴⁰ bagi perusahaan penyedia tenaga kerja yang berstatus badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dapat dikatakan

¹³⁸ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah; Studi tentang Teori Akad dalam Fiqh Mu'āmalah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 68.

¹³⁹ Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Edisi Revisi, Cet. 1, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 23.

sah. Beberapa akad yang timbul dari interaksi perusahaan penyedia tenaga kerja dapat berupa;

a. Akad *syirkah*

Akad tersebut dapat diartikan sebagai kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih. Apabila akad *syirkah* tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.¹⁴¹ *Syirkah* ini terdiri menjadi empat macam, yaitu *syirkah 'inān* (perkongsian terbatas), *syirkah wujūh* (perkongsian kepercayaan), *syirkah 'abdān* (perkongsian tenaga) dan *syirkah mufāwadhah* (perkongsian tak terbatas).¹⁴²

Berdasarkan perjanjian yang terjadi antara para pemegang saham pada perusahaan penyedia tenaga kerja yang berkontribusi dalam hal permodalan meskipun jumlahnya tidak sama disebut dengan *syirkah 'inān*. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Wahbah Zuhaili bahwa perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas termasuk *syirkah 'inān*, karena didirikan atas dasar keridhaan.¹⁴³

¹⁴⁰ الركن : ما يتوقف عليه صحة الشيء وكان جزءاً منه كغسل الوجه للوضوء وتكبيرة الاحرام للصلاة.

(Abdul Hamīd Hakīm, *Mabādī Awwaliyah fi Usūl Fiqh wa Qawā'id Fiqhiyyah*,..., hlm. 6-7)

¹⁴¹ Nasroen Haroen, *Fiqh Mu'āmalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm. 166.

¹⁴² Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam: Perbandingan antar Mazhab*, Hasanuddin Yusuf Adan (ed.), (Banda Aceh, Yayasan PeNA & Ar-Raniry Press, 2007), hlm. 68.

¹⁴³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islām 5*, terj. *Fiqh Islām wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 519.

Selain itu, dalam hal perjanjian antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja termasuk dalam *syirkah 'abdān*.¹⁴⁴ *Syirkah 'abdān* yaitu *syirkah* antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa kontribusi modal yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad *syirkah*. Kontribusi tersebut dapat berupa pikiran atau fisik.

Perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia tenaga kerja yang menyediakan tenaga kerjanya. Perusahaan pemberi pekerjaan memberi lapangan pekerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka perusahaan tersebut bekerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. Akad *ijārah*

Ini dimaksudkan yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajīr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jīr* (orang yang mengontrak tenaga). Kemudian pemilikan harta dari *musta'jīr* oleh seorang *ajīr*.¹⁴⁵ Dengan kata lain, *ijarah* juga disebut upah sewa menyewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Hal ini sebagaimana dapat dipahami dalam surat al-Qashas ayat 26 tentang Nabi Musa as.

¹⁴⁴ Darwis Anatami, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing menurut Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, Jurnal Al-*'Ādalah*, Vol. XIII, No. 2, Desember 2016, hlm. 212.

¹⁴⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 192-192.

yang bekerja pada seorang nelayan yang kemudian diberikan upah atas kerjanya.¹⁴⁶

Hal di atas dimaksudkan bagi perusahaan penyedia tenaga kerja yang disebut *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), dan pekerja/buruh sebagai *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya). Perusahaan tersebut menyewa tenaga kerja untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang disepakatinya dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Selanjutnya perusahaan penyedia tenaga kerja yang akan membayar gaji/memberi upah kepada pekerja/buruh.

c. Akad *wakālah*

Perusahaan penyedia tenaga kerja yang berstatus badan hukum Perseroan Terbatas (PT) menjalankan pengelolaannya sesuai dengan badan hukumnya. Dalam hal ini perusahaan penyedia tenaga dijalankan sesuai dengan ketentuan Perseroan Terbatas (PT). Perseroan Terbatas (PT) umumnya mempunyai tiga bagian organ penting dalam menjalankan perusahaan.

Pemegang saham sebagai pemilik modal tidak mengelola sendiri segala aktivitas perusahaan, akan tetapi dialihkan kepada pihak yang mempunyai keahlian khusus. Pengalihan tanggung jawab tersebut diberikan kepada dewan komisaris dan direksi. Dewan komisaris bertugas sebagai pengawas segala aktivitas yang dijalankan oleh direksi yaitu mengelola perusahaan penyedia tenaga kerja.

Berdasarkan hal tersebut, pengalihan tanggung jawab pengelolaan perusahaan penyedia tenaga kerja oleh pemegang saham kepada dewan komisaris

¹⁴⁶ Ayat tersebut berarti, “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

dan direksi menimbulkan suatu akad yang disebut dengan akad *wakālah*.¹⁴⁷ Dengan kata lain, ini menunjukkan pendelegasian wewenang dari para pemegang saham kepada dewan komisaris dan direksi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Wahbah Zuhaili bahwa direktur perusahaan melaksanakan tugas-tugas perusahaan dengan berdasarkan akad *wakālah* dari para sekutu pemilik saham.¹⁴⁸

3.4. Pengaruh Penetapan Status Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT) terhadap Perlindungan Tenaga Kerja

Penetapan status badan hukum PT bagi perusahaan penyedia tenaga kerja membuat perusahaan perseorangan, Firma dan CV (Persekutuan Komanditer) secara institusional tidak memiliki kewenangan dan kemampuan untuk bertindak sebagai subjek hukum dalam kegiatan bisnis *outsourcing* (perusahaan penyedia tenaga kerja). Hal ini dikarenakan aturan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 Pasal 24 huruf (a) telah mensyaratkan perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) dalam menjalankan operasionalnya. Dengan demikian, ketiadaan status badan hukum PT menyebabkan ketiadaan kewenangan dalam penyediaan tenaga kerja.

Keterbatasan kewenangan badan hukum dalam menyediakan tenaga kerja dapat menyebabkan sebagian masyarakat tidak mempunyai kesempatan untuk

¹⁴⁷ Ulama Hanafiah merumuskan bahwa wakalah berarti akad yang mempercayakan orang lain menjadi ganti dirinya untuk *bertasharruf* pada bidang-bidang tertentu yang boleh diwakilkan. Demikian pula, ulama Syafi'iah mengatakan bahwa wakalah adalah suatu ungkapan yang mengandung maksud pendelegasian sesuatu oleh seseorang kepada orang lain supaya orang lain itu melaksanakan apa yang dikuasakan atas nama pemberi kuasa. (Helmi Karim, *Fiqh Mu'āmalah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hlm21.

¹⁴⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islām 5*, terj. *Fiqh Islām wa Adillatuhu*,..., hlm. 519.

bekerja. Padahal Islam memberikan keluasaan bagi seseorang/badan hukum dalam berusaha. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT. yaitu;

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَالِيهِ النُّشُورُ ﴿٦٥﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. [QS. Al-Mulk (67): 15]

Demikian pula, Allah menjadikan hak bekerja bagi setiap individu baik laki-laki maupun perempuan sebagai sesuatu yang suci.¹⁴⁹ Hal ini sebagaimana Allah SWT. berfirman yaitu;

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. [QS. An-Nahl (16): 97]

Bekerja dalam Islam hukumnya wajib bagi setiap manusia.¹⁵⁰ Oleh karena itu, orang Islam tidak boleh bergantung kepada orang lain atau bahkan meminta-

¹⁴⁹ Wahbah Az-Zuhaili, *Kebebasan dalam Islam*, (Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2005), hlm 195.

¹⁵⁰ Tujuan diwajibkannya bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan hidup, untuk kemaslahatan keluarga, untuk kemaslahatan masyarakat, hidup untuk kehidupan dan untuk semua yang hidup, bekerja untuk memakmurkan bumi, dan bekerja untuk kerja, (Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 1997), hlm. 109-111)

minta, mencopet ataupun merampok. Hal ini sebagaimana dimaksudkan dalam sebuah hadis Nabi SAW. bersabda;

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي جَعْفَرٍ قَالَ : سَمِعْتُ حَمْزَةَ بْنَ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ سَمِعْتُ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (مَا يُزَالُ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ حَتَّى يَأْتِيَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ لَيْسَ فِي وَجْهِهِ مُرْعَةٌ لَحْمٌ).¹⁵¹

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Bukairi, telah menceritakan kepada kami Laisu dari ‘Ubaidillah bin Abi Ja’far ia berkata : aku telah mendengar Hamzah bin ‘Abdullah bin Umar ia berkata, aku telah mendengar ‘Abdullah bin Umar ra. ia berkata : Rasulullah SAW. bersabda, “seseorang senantiasa meminta-minta kepada orang lain, sehingga besok pada hari kiamat ia datang dalam keadaan tidak ada sepotong dagingpun di wajahnya”.¹⁵² [HR. Bukhari]

Bekerja adalah terhormat dalam Islam, sedangkan meminta-minta adalah hina. Setiap individu hendaknya memilih pekerjaan yang terhormat sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Konsep persamaan kesempatan dijamin untuk semua. Hak bekerja dalam Islam untuk semua orang tanpa pembedaan kecuali keahlian. Namun, surat al-Mulk ayat 15 di atas juga menyatakan bahwa pekerjaan harus disertai dengan keadilan. Itu merupakan asas mata pencaharian dan mengais rezeki.¹⁵³

Ketentuan tersebut menggambarkan bahwa pekerjaan itu sangat dianjurkan dalam Islam akan tetapi harus disertai dengan keadilan. Hal ini

¹⁵¹ Abī Abdillāh Muhammad Ibn Ismā‘īl ibn Ibrāhīm bin Mugīrah bin Bardazabah Bukhārī Ja’fi, *Sahīh Bukhārī*, Juz 1, (Beirut: Dār Kutub ‘Ilmiyyah, 1412 H/1992 M), hlm. 455.

¹⁵² Az-Zabidi, *Mukhtasar Sahīh Bukhārī*, (Jakarta: Ummul Qura, 2016), hlm. 338/ Abī Abdillāh Muhammad Ibn Ismā‘īl ibn Ibrāhīm bin Mugīrah bin Bardazabah Bukhārī Ja’fi, *Sahīh Bukhārī*, Juz 1,..., hlm. 455.

¹⁵³ Wahbah Az-Zuhaili, *Kebebasan dalam Islam*,..., hlm. 196.

dilakukan dengan tujuan agar pihak pekerja juga terlindungi hak-haknya tanpa adanya diskriminasi satu sama lain.¹⁵⁴ Ini juga sejalan dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia IV yang tertulis bahwa; “Negara Indonesia melindungi segenap bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila.”

Negara mempunyai kewajiban untuk menyediakan lapangan kerja bagi warganya yang tidak mempunyai kerja. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi bahwa; “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Namun, negara tidak hanya berkewajiban untuk menyediakan lapangan kerja akan tetapi juga harus memberikan kehidupan yang layak bagi warga negaranya. Dalam hal ini, penyediaan lapangan kerja sebanyak-banyaknya bukanlah penentu kehidupan yang layak itu dapat diwujudkan. Bahkan, banyaknya penyediaan lapangan kerja bagi warga negara menyebabkan kualitas kerja semakin berkurang.

Penghidupan yang layak dapat dimaksudkan dengan terwujudnya kesejahteraan bagi warganya. Negara mempunyai kewajiban untuk mensejahterakan rakyatnya¹⁵⁵ atau dengan istilah lain disebut *welfare state*. Negara memiliki tujuan untuk mensejahterakan rakyatnya tanpa ada diskriminasi

¹⁵⁴ Bila seseorang tidak mendapatkan pekerjaan, maka wajib bagi negara Islam memberinya pekerjaan yang sesuai dengannya dan melindungi hak-haknya. (*Ibid*, hlm. 197)

¹⁵⁵ Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar legal pemerintah. (Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi akasara, 2000), hlm. 184).

di dalam pelaksanaannya, termasuk mensejahterakan kehidupan kaum pekerja *outsourcing* (perusahaan penyedia tenaga kerja).

Salah satu bentuk kesejahteraan kaum pekerja *outsourcing* yaitu adanya jaminan perlindungan hak-hak tenaga kerja. Hal ini merupakan harapan bagi semua pekerja *outsourcing*. Akan tetapi berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah akan tetapi belum dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Upaya terakhir yang dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan tenaga kerja yaitu dengan mensyaratkan perusahaan penyedia tenaga kerja agar berstatus badan hukum PT.

Berdasarkan tinjauan akad yang dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja yang berstatus badan hukum PT dapat memenuhi beberapa asas hukum perjanjian di antaranya yaitu;

1. Asas *ilahiah*, dimaksudkan status badan hukum PT dapat membuat perusahaan penyedia tenaga kerja tidak mudah melepaskan tanggung jawabnya terhadap pekerja maupun pihak lainnya. Dengan demikian, segala perbuatan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan baik kepada pekerja, perusahaan pemberi pekerjaan maupun kepada Allah SWT. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT. yang artinya; “Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” [QS. Al-Hadid (57): 4]
2. Asas keadilan (*al-‘ādalah*), dimaksudkan status badan hukum PT dapat mengupayakan terjadinya upah yang adil bagi pekerja. Hal ini dikarenakan

status badan hukum PT selalu diaudit oleh akuntan publik¹⁵⁶ sehingga upah yang dibayar kepada pekerjaanya juga sesuai dengan kerjanya¹⁵⁷ dikarenakan para pekerjaanya dapat menuntut haknya secara langsung kepada perusahaan tersebut.

3. Asas persamaan atau kesetaraan, dimaksudkan status badan hukum PT dapat mewujudkan kesetaraan derajat antara pekerja pada perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan demikian, status tersebut dapat meminimalisirkan terjadinya kezaliman dikarenakan perbedaan derajat mereka. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam firman Allah SWT. yang artinya; “Hai manusia sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal.” [QS. al-Hujurat (49): 13]
4. Asas kejujuran dan kebenaran (*as-siddiq*), dimaksudkan status badan hukum PT dapat mencegah terjadi kecurangan dari berbagai pihak terkait dengan kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan statusnya badan hukum PT selalu diaudit oleh akuntan publik. Dengan demikian kecurangan sulit untuk dilakukan karena selalu diawasi oleh pihak akuntan. Demikian pula,

¹⁵⁶ Akuntan adalah ahli yang berpekerjaan menyusun, membimbing, mengawasi, menginspeksi, dan memperbaiki tata buku serta administrasi perusahaan atau instansi pemerintah. Akuntan publik adalah akuntan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang terdaftar pada register negara dan mempunyai izin dari Menteri Keuangan untuk membuka kantor akuntan (swasta). (Sudarsono, *Kamus Hukum*, Edisi Baru, Cet. 4,..., hlm. 27)

¹⁵⁷ Sebuah hadis telah dinyatakan bahwa yang artinya; Berilah kepada buruh upahnya sebelum kering keringatnya. [HR. Ibnu Majah] (Buhari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 213).

perjanjian yang dilakukan dengan status badan hukum PT memberi manfaat bagi para pekerja dikarenakan dapat memberi perlindungan bagi mereka. Asas ini sebagaimana disebutkan dalam yang artinya; “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar.”[QS. al-Ahzab (33): 70]

5. Asas tertulis, dimaksudkan status badan hukum PT mempunyai anggaran dasar sebagai isi dari perjanjian yang dijalankan. Dengan demikian, anggaran dasar ini menjadi bukti ketika ada permasalahan di antara berbagai pihak terutama bagi para pekerja. Ini sebagaimana disebutkan dalam surat al-Baqarah (2): 282-283 dapat dipahami bahwa Allah SWT. menganjurkan kepada manusia agar suatu perjanjian dilakukan secara tertulis, dihadiri para saksi dan diberikan tanggung jawab individu yang melakukan perjanjian dan yang menjadi saksi tersebut.
6. Asas kemaslahatan, dimaksudkan status badan hukum PT dapat memberi kemaslahatan bagi para pekerja yang berupa perlindungan jiwa-raga, akal-pikiran dan harta kekayaan. Dengan demikian, status badan hukum ini dikatakan dapat melaksanakan beberapa tujuan daripada hukum Islam.
7. Asas kepastian hukum, dimaksudkan status badan hukum PT dapat memberikan kepastian hukum bagi para pekerja. Bahkan, ketentuan sebelumnya telah dihapuskan karena ketidaksesuaian kebutuhan dan perkembangan saat ini.

Berdasarkan tinjauan asas-asas perjanjian di atas menggambarkan bahwa status badan hukum PT dapat dan layak untuk diterapkan bagi perusahaan

penyedia tenaga. Hal ini dikarenakan terwujudnya asas-asas perjanjian yang akan mengurangi perselisihan/pertengkaran di antara para pihak yang melakukan perjanjian. Dengan demikian, perlindungan hak tenaga kerja dapat diwujudkan lebih maksimal dari sebelumnya.

Selain itu, implementasi status badan hukum PT bagi perusahaan penyedia tenaga kerja juga berimplikasi bagi perusahaan pemberi pekerjaan. Dalam hal ini, perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja dikarenakan adanya bantuan para pekerja *outsourcing* yang lebih profesional. Profesional ini diperoleh karena status badan hukum PT perusahaan penyedia tenaga kerja yang mempunyai pihak-pihak pengelola yang profesional dan modal yang besar sehingga dapat membina serta melatih para pekerja secara maksimal.

Profesionalisme sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu perusahaan, organisasi dan lembaga. Keterlibatan pihak-pihak yang profesional dapat mewujudkan program-program yang lancar sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Ketentuan profesional kerja juga dianjurkan dalam Islam sebagaimana pernyataan Syamsul Anwar dalam bukunya bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa asas syariah yaitu:¹⁵⁸

- a. Suatu pekerjaan itu dilakukan berdasarkan pengetahuan sebagaimana Allah SWT. berfirman yaitu;

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ

¹⁵⁸ Syamsul Anwar, *Studi Hukum Islam Kontemporer*, (Jakarta: RM Books, 2007), hlm. 29-34.

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang kamu tidak mempunyai pengetahuan mengenainya”. [QS. Al-Isra’ (17): 36]

- b. Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian sebagaimana dapat dipahami dari hadis Nabi SAW. bersabda;

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ¹⁵⁹

Artinya: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kehancurannya)”. [HR. Bukhari]

- c. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik. Dalam Islam amal atau kerja itu harus dilakukan dalam bentuk salih sehingga dikatakan amal salih, yang secara harfiah berarti sesuai, yaitu sesuai dengan standar mutu.
- d. Pekerjaan itu diawasi oleh Allah SWT., Rasulullah SAW. dan masyarakat, sehingga harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.¹⁶⁰
- e. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi. Orang berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah dia kerjakan.
- f. Seorang professional harus memiliki komitmen akhlak karimah dalam menjalankan profesinya, yang jewantahkan dalam beberapa aspek yaitu penggunaan dan penerapan yang bertanggung terhadap keahlian dan pengetahuan yang dimiliki serta motivasi melakukan pekerjaan profesi, meskipun berdasarkan imbal jasa, bukanlah imbalan itu sendiri, melainkan

¹⁵⁹ Abī Abdillāh Muhammad Ibn Ismā‘īl ibn Ibrāhīm bin Muḡīrah bin Bardazabāh Bukhārī Ja’fī, *Sahīh Bukhārī*, Juz 7, (Beirūt: Dārul Fikr, 1401 H/1981 M), hlm. 184.

¹⁶⁰ Firman Allah SWT. yang artinya; Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. [QS. At-Taubah (9): 105]

sikap *altruistis*¹⁶¹ di dalam kesanggupan memberi layanan kepada masyarakat.

Asas-asas tersebut menggambarkan bahwa profesionalitas kerja sangat dianjurkan dalam Islam. Namun, Profesionalisme yang dimaksud tidak hanya sekedar keterampilan dan keahlian yang dapat dipelajari sebagaimana mempelajari hukum, teknik operasi atau program komputer. Profesionalisme ini melebihi dari hal tersebut dan merupakan sikap yang sangat terkait dengan struktur kepribadian dan integritas akhlak seseorang.¹⁶² Pengaruh profesionalisme ini akan membuat suatu usaha yang dijalankan sesuai dengan harapan dan tujuan. Sebaliknya, ketiadaan sikap ini akan menyebabkan kehancuran sebagaimana dimaksudkan dalam hadis di atas.

Berdasarkan hal-hal di atas menggambarkan bahwa status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dapat memberi implikasi yang baik bagi berbagai pihak. Pihak yang dimaksud yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja, tenaga kerja dan perusahaan pemberi kerja. Implementasi status badan hukum yang bernilai positif akan mendapat dukungan dari berbagai pihak yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan perlindungan tenaga kerja. Namun, secara keseluruhan implementasi ini akan berjalan secara maksimal ketika semua pihak yang terlibat dapat menjalankan aturan yang telah ditetapkan dan mematuhi isi perjanjian yang telah dibuat sebelumnya.

¹⁶¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *altruistis* merupakan sifat yang mendahulukan kepentingan orang lain. (Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat,..., hlm. 45)

¹⁶² Syamsul Anwar, *Studi Hukum Islam Kontemporer*,..., hlm. 34.

BAB EMPAT PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1.1. Status badan hukum perusahaan penyedia tenaga kerja berdasarkan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 adalah Perseroan Terbatas (PT). Ketentuan tersebut ditetapkan karena Perseroan Terbatas (PT) siap secara finansial, manajemen pengelolaan yang bagus, serta memiliki Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang dapat meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.
- 4.1.2. Landasan filosofis yang digunakan dalam Permenakertrans No 19 Tahun 2012 yaitu melindungi tenaga kerja, mencegah eksploitasi, menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta mewujudkan kesejahteraan. Sedangkan, landasan yuridis yang digunakan dalam Permenakertrans terdiri dari Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu II Periode 2009-2014 dan

Pengangkatan Menteri Negara. Demikian pula, Landasan sosiologis yang digunakan yaitu jaminan kepastian hukum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 101/MEN/VI/2004 selama ini sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum saat ini.

- 4.1.3. Penerapan status badan hukum Perseroan Terbatas (PT) bagi perusahaan penyedia tenaga kerja telah memenuhi rukun dan syarat dalam *syirkah 'inān, syirkah 'abdān, ijārah dan wakālah*. Demikian pula, status badan hukum PT bagi perusahaan penyedia tenaga kerja berdampak pada penyediaan tenaga yang profesional dan terciptanya perlindungan hak-hak pekerja yang berupa upah yang adil.

4.2. Saran

- 4.2.1. Diharapkan Permenakertrans No 19 Tahun 2012 dapat diterapkan secara maksimal, sehingga memberikan jaminan hak-hak dalam pekerjaan dan meningkatkan profesionalitas perusahaan penyedia tenaga kerja.
- 4.2.2. Diperlukan sosialisasi lebih lanjut tentang Permenakertrans No 19 Tahun 2012, sehingga masyarakat dapat memahami dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku/Kitab

Abdul Hamīd Hakīm, *Mabādī Awwaliyah fi Usūl Fiqh wa Qawā'id Fiqhiyyah*, Jakarta: Sa'adiyah Putra, 1345 H/1927M.

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

—————, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung: Citra Aditya, 2000.

Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2012.

Abdul Mudjib, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqh (Al-Qowā'idul Fiqhiyyah)*, Jakarta: Kalam Mulia, 2001.

Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Amzah, 2014.

Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.

Abdul R. Saliman, Hermansyah, dan Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan; Teori & Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, 2006.

Abdullah Zaky Al-Kaaf, *Ekonomi dalam Perspektif Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002.

Abī Abdillāh Muhammad bin Ismā'īl Ibn Ibrāhīm bin Mugīrah bin Bardazhabah Bukhārī Ja'fī, *Sahīh Bukhārī*, Beirūt: Dār Kutub 'Ilmiyyah, 1412 H/1992 M.

Abī Bakar Ahmad bin Husain bin 'Alī Baihaqī, *Kitāb Sunan Sagīr*, (takhrīj oleh 'Abdul Salām 'Abdul Syāfī dan Ahmad Qabānī), Beirūt: Dār Kutub 'Ilmiyyah, 1412 H/1992M.

A.Djazuli, *Kaidah-kaidah Fikih: Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis*, Jakarta: Kencana, 2006.

Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007.

Ahmad bin 'Ali bin Hajar 'Asqalānī, *Bulūghul Marām dan Dalil-dalil Hukum*, Jakarta: Gema Insani, 2013.

_____, *Fathul Bārī bi Syarhi Sahīh Bukhārī*, Bekasi: Dār Fikr, 1414 H/1993 M.

_____, *Fathul Bārī Syarah: Sahīh al-Bukhārī*, (terj. Amiruddin), Jakarta: Pustaka Azzam, 2005.

Alaiddin Koto, *Ilmu Fiqh dan Ushul Fiqh; sebuah Pengantar*, Edisi Revisi, Jakarta: RajaGrafindo, 2009.

Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2009.

Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.

Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Andi Nuzul, *Hukum Perdata dalam berbagai Aspek Pengembangannya*, Yogyakarta: Total Media, 2010.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Az-Zabidi, *Mukhtasar Sahīh Bukhārī*, Jakarta: Ummul Qura, 2016.

Baihaqi A. Shamad, *Konsepsi Syirkah dalam Islam: Perbandingan antar Mazhab*, Banda Aceh, Yayasan PeNA & Ar-Raniry Press, 2007.

Bogong Suyanto, dkk, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Kencana, 2005.

Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2009.

C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.

Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, Yogyakarta: New Elmatera, 2011.

E.Sumaryono, *Hermeneutik sebuah Metode Filsafat*, Yogyakarta: Kanisius, 1993.

Ilhami Bisri, *Sistem Hukum Indonesia: Prinsip-prinsip dan Implementasi Hukum di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

- Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-undang*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Muhammad Ismā‘īl Amīr Yamnī San‘ānī, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām min Jam‘i Adillatul Ahkām*, (takhrīj Muhammad ‘Abdul Qādir Ahmad ‘Atā), Beirūt: Dār Kutub ‘Ilmiyyah, 1408 H/1988M.
- _____, *Subulus Salām Syarah Bulūghul Marām*, Jakarta: Darus Sunnah, 2013.
- Muhammad Djakfar, *Hukum Bisnis: Membangun Wacana Integrasi Perundangan Nasional dengan Syari‘ah*, Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern di Era Global*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2012.
- _____, *Hukum Perusahaan dalam Paradigma Hukum Bisnis*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002.
- Nasroen Haroen, *Fiqh Mu‘āmalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- _____, *Ushul Fiqh*, Cet. 2, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* Edisi Revisi, Jakarta: Kencana, 2014.
- Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani (PPHIMM), *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 2010.
- Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Said Sa‘ad Marthon, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2004.
- Saleh Al-Fauzan, *Fiqh Sehari-hari*, Jakarta: Gema Insani, 2006.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2012.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Grafindo Persada, 2004.

Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah; Studi tentang Teori Akad dalam Fiqh Mu'āmalah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.

_____, *Studi Hukum Islam Kontemporer*, Jakarta: RM Books, 2007.

Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional*, Jakarta: Kencana, 2008.

Totok Jumanoro dan Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, Jakarta: Amzah, 2009.

Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islām 5*, terj. *Fiqh Islām wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011.

_____, *Kebebasan dalam Islam*, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2005.

Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, Semarang: Aneka Ilmu, 1977.

Yusuf Al-Qaradhawi, *7 Kaidah Utama Fikih Muamalat*, (terj. Fedrian Hasmand) Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.

_____, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani, 1997.

Jurnal/Artikel

Darwis Anatami, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam*, *Jurnal: Al-'Ādalah*, Vol. XIII, No. 2, Desember 2016.

Kadek Agus Sudiarawan, *Sinkronisasi Pengaturan Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain sebagai Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing di Indonesia*, *Jurnal: Komunikasi Hukum*, Vol. 2, No. 1, Februari 2016.

Mohamad Yusup, *Kajian terhadap Pemberlakuan Sistem Outsourcing di Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 Tahun 2012*, *Jurnal: KAPEMDA (Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah)*, Vol. 11 No. 6, September 2017.

Susilo Andi Darma, *Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012*, *Jurnal: MIMBAR HUKUM*, Vol. 26, No. 2, Juni 2014.

Penerbitan Online

[Http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/12345678977/1/DEFI%20SATIAT IKA-FSH.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/12345678977/1/DEFI%20SATIAT IKA-FSH.pdf).

[Http://www.hukum-hukum.com/2016/12/badan-hukum-perusahaan-outsourcing.html](http://www.hukum-hukum.com/2016/12/badan-hukum-perusahaan-outsourcing.html).

[Http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt514731859e0a8/cacat-hukum-pembatasan-kegiatan-outsourcing-ibr-oleh---Willy-Fariant-Umbu-Rauta](http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt514731859e0a8/cacat-hukum-pembatasan-kegiatan-outsourcing-ibr-oleh---Willy-Fariant-Umbu-Rauta). tanggal 29 Januari 2018.

[Https://www.zonareferensi.com/landasan-hukum-pembentukan-peraturan-perundang-undangan/](https://www.zonareferensi.com/landasan-hukum-pembentukan-peraturan-perundang-undangan/).

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4356).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang-Undang No 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 38 Tahun 1963 tentang Penunjukan Badan-badan Hukum yang dapat mempunyai Hak Milik atas Tanah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 101 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.



**M
E
N
T
E
R
I**

**TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA**

**NOMOR 19
TAHUN 2012**

**T
E
N
T
A
G**

**SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN
PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG
MAHA ESA
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA,**

Menimbang :

- a. Bahwa pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- b. Bahwa ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu ditetapkan Peraturan Menteri tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;

Memutuskan :

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
3. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

4. Perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
5. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
6. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.
8. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

BAB II PEMBORONGAN PEKERJAAN

Bagian Kesatu Persyaratan Pemborongan Pekerjaan

Pasal 3

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan

- proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 4

- (1) Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing.
- (2) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utamadan kegiatan penunjang dengan meperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2).
- (3) Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipergunakan sebagai dasar bagi perusahaan pemberi pekerjaan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan.

Pasal 5

Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 6

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 7

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara

pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan .

Pasal 8

Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5.

Bagian Kedua Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pasal 9

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
 - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - c. cara memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Pasal 10

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.
- (2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 11

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 10, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

Bagian ketiga
Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan

Pasal 12

Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha; dan
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Bagian Keempat
Perjanjian Kerja Pemborongan Pekerjaan

Pasal 13

Setiap perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

Perjanjian kerja dalam pemborongan pekerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya yang dibuat secara tertulis.

Pasal 15

Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 16

Pelaporan jenis kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 tidak dikenakan biaya.

BAB III
PENYEDIAAN JASA PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu
Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 17

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pasal 18

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain.

Bagian Kedua Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 19

Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- c. hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 20

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan

kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
 - a. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. draf perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Pasal 21

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dan Pasal 20, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana pada ayat (1), maka pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

Pasal 22

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 23

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Dalam hal izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dicabut, pemenuhan hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga

Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 24

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Pasal 25

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf e diajukan permohonannya oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi tempat pelaksanaan pekerjaan, dengan melampirkan:
 - a. copy anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - b. copy pengesahan sebagai badan hukum perseroan terbatas (PT)
 - c. copy surat izin usaha penyediaan jasa pekerja/buruh;
 - d. copy tanda daftar perusahaan;
 - e. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
 - f. copy pernyataan kepemilikan kantor atau bukti penyewaan kantor yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan
 - g. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.
- (2) instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi persyaratan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak permohonan diterima.
- (3) Izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku di seluruh kabupaten/kota di provinsi yang bersangkutan.

Pasal 26

- (1) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan berdasarkan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini dan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (3) Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi menyetujui atau menolak.

Bagian keempat
Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 27

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.

Pasal 28

Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. jaminan kelangsungan bekerja
 - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan dan
 - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja
 - b. hak atas jaminan sosial;

- c. hak atas tunjangan hari raya;
- d. hak atas istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu
- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Pasal 30

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dan Pasal 29, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Pasal 31

Dalam hal pekerja/buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 32

- (1) Dalam hal perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, maka perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru, harus melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.
- (2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka masa kerja yang telah dilalui para pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

BAB 1V PENGAWASAN

Pasal 33

Pengawasan pelaksanaan peraturan ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini.
- (2) Dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak menyesuaikan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tetap bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Pasal saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 36

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 14 November 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA.

Ttd.
Drs. H. A. Muhaimin Iskandar, M.Si

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 19 November 2012

MENTERI

HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

Ttd.
AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 1138



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: 4158 /Un.08/FSH/PP.00.9/12/2017

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 Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden 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 di lingkungan 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. Prof. Dr. Syahrizal Abas, MA
b. Zaiyad Zubaidi, MA
Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
N a m a : Sahara Wardah
N I M : 150102191
Prodi : HES
J u d u l : Status Badan Hukum Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (Analisis Fiqh Muamalah Terhadap Permen No. 19 Tahun 2012)
- 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 2017;
- 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 : 28 Desember 2017
Dekan,

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

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN

Nama/NIM : Sahara Wardah/150102191
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Status Badan Hukum Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (Analisis Fiqh Muamalah terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012)
 Tanggal SK : 28 Desember 2017
 Pembimbing I : Prof. Dr. Syahrizal Abbas, MA

No	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab yang Dibimbing	Catatan	Tanda Tangan Pembimbing
1	2-2-18	08-02-18	Kesra C	Penambahan kata harus jawab nomor	Sahara
2	21-2-18	22-02-18	Outline Bab I & II	Sesuai kan dengan	Sahara
3	23-2-18	26-02-18	Bab III & IV Df.	lihat paragraf tambah isi Paragraf	Sahara
4				Landasan Permenakertrans	Sahara
5	12-3-18	13/3-18	Konsep Bab I & II	Harus menyertakan	Sahara
6	14/3-18		Review	Revisi top meeting	Sahara
7	13/4-18	13/4-18	Bab II & III	Revisi	Sahara
8			Bab II & III	Revisi	Sahara
9			Bab IV	Revisi	Sahara
10	16/4-18	16/4-18	Bab IV	Revisi	Sahara

Mengetahui:

Ketua Prodi HES
 Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Bismi Khalid, S.Ag., M.Si
 NIP. 197209021997031001

LEMBAR KONTROL BIMBINGAN

Nama/NIM : Sahara Wardah/150102191
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Status Badan Hukum Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (Analisis Fiqh Muamalah terhadap Permenakertrans No 19 Tahun 2012)
 Tanggal SK : 28 Desember 2017
 Pembimbing I : Zaiyad Zubaidi, MA

No	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab yang Dibimbing	Catatan	Tanda Tangan Pembimbing
1	4/2018	8/1 2018	Bab I	outline, latar belakang	/
2	15/1	16/1	Bab I	Teknik penulisan	/
3	18/1	19/1	Bab I	Koreksi perbaikan Bab I, lanjut bab II	/
4	23/1	23/1	Bab II	Koreksi bab II	/
5	26/1	26/1	Bab III	Koreksi bab III	/
6	29/1	29/1	Bab III	perbaikan bab III	/
7		28/1		lanjut bab IV	/
8		2/2	Bab IV	Koreksi bab IV	/
9		7/2		Abstrak	/
10					

Mengetahui:

Ketua Prodi HES
 Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si
 NIP.197209021997031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Sahara Wardah
Tempat/Tanggal Lahir : Bithak/07 Desember 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/NIM : Mahasiswi/150102191
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
Status : Belum Kawin
Alamat : Jln. Blang Bintang Lama, Desa Lampuuk
Tungkop, Kec. Darussalam, Kab. Aceh Besar

Data Orang Tua

Nama Ayah : Abubakar (Alm)
Nama Ibu : Asmawar
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
Alamat : Jln. Banda Aceh Medan, Desa Bithak, Kec. Kuta
Cot Glie, Kab. Aceh Besar

Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SD Capeung Seulimeum, lulus Tahun 2006
2. MTsS : MTsS Al-Kamal Seulimeum, lulus Tahun 2009
3. MAS : MAS Al-Kamal Seulimeum, lulus Tahun 2012
4. Perguruan Tinggi : D-III Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, lulus
Tahun 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 17 April 2018



Sahara Wardah

