

ABSTRAK

Presita, K.S, Devi. 2016. Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo. **Skripsi.** Program Studi Muamalah Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Ponorogo. Pembimbing Martha Eri Safira, MH.

Kata kunci: Perjanjian kerja, Outsourcing

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya pembatasan pekerjaan yang terdapat dalam ketentuan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terdapat dalam Pasal 59 UUK. Di mana dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa PKWT hanya diperuntukkan pada jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Namun ketentuan itu kemudian tidak dengan mudah dapat diterima dan dilaksanakan oleh para pemberi kerja. Hal tersebut didasarkan pada praktek dilapangan bahwa banyak tenaga kerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dipekerjakan dalam pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Dalam hukum Islam akad kerjasama dipandang sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip kerelaan kedua belah pihak, upahnya jelas, jenis pekerjaan dan waktunya jelas, tidak ada unsur pemerasan dan tidak ada perbedaan antara buruh tetap dan buruh tidak tetap.

Berdasarkan pada fenomena tersebut penulis kemudian melakukan penelitian dengan rumusan masalah tentang bagaimana isi perjanjian kerja pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin, bagaimana pengupahan pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin serta bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja Outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin dalam tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penulis menggunakan metode penelitian lapangan (field research), artinya penelitian yang datanya diambil dan dikumpulkan dari lapangan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi atau melakukan pengamatan langsung terhadap penerapan outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin, wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan normatif-yuridis, yaitu mengacu pada norma hukum Islam dan hukum positif di Indonesia.

Setelah dilakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin sesuai dengan hukum Islam karena telah memenuhi rukun dan syarat sah perjanjian, namun masih terdapat penyimpangan di mana PKWT tidak diperuntukkan pada pekerjaan pokok dan hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan pekerja outsourcing yang sesuai dengan hukum Islam dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena para pekerja menerima upah sesuai dengan UMR. Dan pemenuhan hak-hak pekerja yang belum sepenuhnya terpenuhi karena hubungan kerja yang mengikat para pekerja mempengaruhi hak-hak yang mereka.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

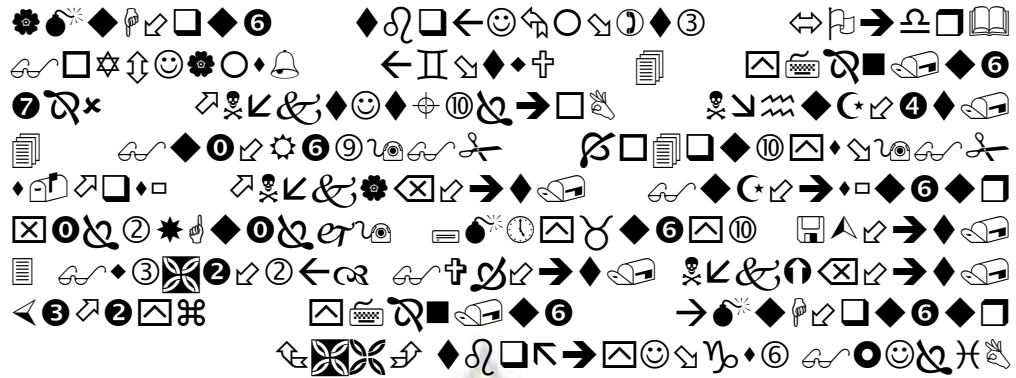
Islam mendorong penganutnya untuk berjuang mendapatkan materi atau harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuti rambu-rambu yang telah ditetapkan. Rambu-rambu tersebut diantaranya: carilah yang halal lagi baik; tidak menggunakan cara batil; tidak berlebih-lebihan/melampaui batas; tidak dizalimi ataupun menzalimi; menjauhkan diri dari unsur riba, perjudian dan penipuan, serta tidak melupakan tanggung jawab sosial berupa zakat, infaq dan sedekah.¹

Begitu juga motivasi yang diberikan Islam terhadap kerja cukup besar. Kerja dalam Islam adalah juga ibadah seperti halnya shalat, dalam hal ini Islam sangat mendorong umatnya untuk selalu bekerja dengan baik secara profesional. Bahkan al-Qur'an secara tegas menyatakan bahwa jika seorang muslim selesai melakukan shalat jum'at, sebagai ibadah ritual pekanan, hendaknya dia kembali melakukan aktifitas kerjanya (QS. al-Jumu'ah :10). Dengan perkataan lain, pekerjaan yang dilakukan hanya bisa dihentikan dalam waktu sementara saat dia melakukan ibadah shalat.²

Islam membolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh sebagaimana firman Allah SWT:

¹ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan terjemahannya* (Surabaya: Mahkota Surabaya, 1971), 956.

² Masyuri, *Teori Ekonomi dalam Islam* (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), 180.



Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.³

Al-Qur’ān memerintahkan orang-orang beriman, yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja keras, dan Allah menjanjikan pertolongan bagi siapa saja yang berjuang dan berlaku baik. Dalam bagian lain al-Qur’ān menyerukan kepada setiap muslim agar menginvestasikan tenaga, pikiran, dan waktu melakukan amal shaleh, amal yang produktif. Dan sangat merugi orang-orang yang menyia-nyiakan waktu, malas dan bekerja tetapi tidak menghasilkan manfaat.⁴

Kontrak tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian dari para pihak. Menurut K. H Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *Ijārah* (perjanjian sewa-menyewa) dengan obyek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seseorang atau beberapa orang *Musta’jir* tertentu tidak untuk *Musta’jir* lain, dan ada kalanya

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya* (Bandung: Syaamil Al-Qur’an, 2007), 43: 32; 491.

⁴ Rustam Efendi, *Produksi dalam Islam* (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI: Data Katalog dalam Terbitan, 2003), 44.

merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir*, dan pihak pemberi kerja (*musta'jir*).⁵

Pendapat Sayyidina Ali bahwa amanah setara dengan keadilan, dimana keadilan harus ditegakkan dan amanah harus dilaksanakan. Keduanya merupakan syarat yang harus dimiliki bagi seorang pemimpin. Mengabaikan salah satu atau keduanya berarti meniadakan kewajiban bagi rakyat untuk mematuhi. Hal ini tentu ada hubungannya dengan manajer, sejauh mana seorang manajer mampu berlaku adil terhadap pekerja, termasuk upah, serta kemampuannya untuk merajut seluruh potensi persaudaraan atau perusahaan.⁶

Islam sebagai agama yang sempurna memiliki konsep tersendiri yang mengatur tentang perburuhan. Dan tentu saja konsep ini diharapkan dapat menjadi konsep alternatif dari hukum perburuhan yang sudah ada, yaitu konsep yang mencetuskan terjadinya keseimbangan, pemenuhan dan perlindungan hak dan kewajiban masing-masing pihak yaitu buruh maupun majikan.

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud

⁵ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), 131.

⁶ Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam* (Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI: Data Katalog Dalam Terbitan, 2003), 44.

manakala kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Akan tetapi, praktik dan fakta perpekerjaan sekarang ini menunjukkan hubungan yang tidak seimbang antara majikan dan pekerja. Majikan, karena memiliki daya tawar yang lebih besar, sering memanfaatkan dan mengeksploitasi pekerja. Magang, trainee, dan kontrak adalah model-model eksploitasi dan tekanan majikan kepada pekerja.⁷

Upah adalah harga dari tenaga kerja. Harga yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah diberikannya kepada pemberi kerja ataupun sebuah perusahaan. Pemberian upah merupakan kewajiban seorang majikan ataupun perusahaan.⁸ Sedangkan bagi buruh atau pekerja, upah merupakan hak yang harus dipenuhi. Hak tersebut adalah suatu jaminan untuk dapat memenuhi kehidupannya dan kehidupan seluruh keluarganya hingga dapat dicapai suatu kesejahteraan bagi dirinya dan keluarganya. Selain itu, juga untuk memotivasi setiap buruh agar melakukan yang terbaik.⁹

Imam Ahmad meriwayatkan sebuah hadits dari Abi Said “Bahwa Nabi SAW melarang mengontrak sorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut”. Upah dapat digolongkan menjadi dua, yaitu 1) Upah yang telah disebutkan (ajrul musamma), yaitu upah yang disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. 2) Upah yang sepadan (ajrul mistli) adalah upah yang

⁷ Eko Prasetyo, *Upah dan Pekerja* (Yogyakarta: Resist Book, 2006), 17.

⁸ Imam Supomo, *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan* (Jakarta: Djambatan, 1972), 68.

⁹ Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi (Islamisasi Ekonomi Kontemporer)*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 269.

sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.¹⁰

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

Dalam rangka memberikan kepastian hukum di bidang Ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha juga mengeluarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, secara hukum dikenal dua macam Pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap atau Pekerja PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja.¹¹

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, keberadaan tenaga kerja kontrak diatur dalam Pasal 56-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasar UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 56 yang menyatakan : Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis pekerjaan tertentu yang

¹⁰ Nurul Huda et al, EKONOMI MAKRO ISLAM: Pendekatan Teoretis (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008), 230.

¹¹ <http://pengacaramuslim.com/pengertian-pekerja-kontrak-waktu-tertentu-pekerja-kontrak-waktu-tidak-tertentu/>, diakses pada 19 Januari 2016

dapat dilakukan oleh pekerja kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan dalam Pasal 59 antara lain:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹²
2. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pasal -Pasal tersebut diatas mensyaratkan sistem kerja kontrak untuk bisa diberlakukan, dan tidak semua pekerjaan dapat dengan mudah menjadi sistem kerja kontrak. Suatu ketentuan yang memberikan perlindungan efektif berkenaan dengan kedudukan pekerja waktu tertentu dimana pekerja outsourcing berada. Seperti yang dikemukakan oleh Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bilamana ketentuan yang diuraikan diatas tentang sifat pekerja

¹² Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), 64

waktu tertentu sekali selesai, paling lama 3 tahun, musiman, berhubungan dengan produk baru, bukan bersifat tetap, perpanjangan 1 kali, pembaharuan juga 1 kali maka pekerja itu demi hukum menjadi pekerja untuk waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerja tetap.¹³

Pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang terletak di Dusun Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo terdapat pekerja kontrak yang disebut dengan tenaga kerja outsourcing, disebut sebagai pekerja outsourcing karena mereka berasal dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang tenaganya dikontrak untuk membantu pekerjaan-pekerjaan penunjang di Pabrik. Pekerjaan yang biasa dilakukan pekerja outsourcing adalah pekerjaan di bidang kebersihan kantor, pengamanan kantor, pada bagian catering dan sopir.

Pekerja outsourcing di Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang ada di Sukun berjumlah 9 pekerja yang rata-rata dari mereka telah bekerja puluhan tahun di Pabrik tersebut. Dengan kontrak perjanjian pertama dilakukan masa evaluasi kerja selama 3 bulan setelah itu meningkat menjadi per12 bulan.¹⁴

Kondisi Pabrik yang sedang berkembang dan terdapat banyak kiriman bahan baku dari luar pulau Jawa seperti dari Sulawesi, dan Nangroe Aceh Darusalam menyebabkan Pabrik kekurangan pegawai dan menggunakan pekerja outsourcing untuk membantu di bagian produksi. Mereka biasa diperbantukan di bagian operator limbah pabrik, operator canning dan operator talang getah. Hingga sekarang pekerja yang semula bekerja pada

¹³ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006), 14.

¹⁴ Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 18 Maret 2016.

bagian kebersihan kantor beralih menjadi operator limbah dan operator canning di Pabrik.¹⁵

Para pekerja outsourcing tersebut mengerjakan tugas yang sama dan setara dengan pegawai tetap yang ada di perusahaan, namun status mereka adalah pekerja kontrak dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Upah yang dibayarkan kepada mereka adalah upah yang telah ditentukan oleh PT penyedia jasa tenaga kerja.

Dalam Pasal 59 juga telah ditegaskan bahwa tidak semua pekerjaan dapat diterapkan untuk pekerja kontrak. pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman tidak bisa dikerjakan oleh pekerja kontrak. Karena pekerjaan yang merupakan bagian dari proses produksi akan mempengaruhi produk barang yang dihasilkan dan pekerja outsourcing yang masuk ke Pabrik melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja belum tentu berkompeten dalam mengolah bahan industri Pabrik yang biasa diolah dan dikerjakan oleh pegawai Pabrik.

Permasalahan terkait pengupahan juga akan muncul karena Islam sangat mengedepankan konsep keadilan dan kesetaraan di kalangan pekerja. Pekerja outsourcing yang mengerjakan proses produksi akan diupah sesuai dengan peraturan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sedangkan pegawai Pabrik mendapatkan upah langsung dari perusahaan yang besarnya berbeda dengan upah yang diterima pekerja outsourcing.

¹⁵ Ibid.

Berpangkal pada penegasan dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pekerja outsourcing yang bekerja di Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang berada di Dusun Sukun, tentang perjanjian kerja yang diterapkan kepada mereka, tentang sistem pengupahan dan tentang pemenuhan hak-haknya dalam bentuk penelitian dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin Di Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo”

B. Penegasan Istilah

Supaya judul skripsi ini jelas maka perlu adanya penegasan istilah sebagai berikut:

1. Hukum Islam adalah suatu produk hukum yang bersumber kepada nass al-Qur’ān dan Ḥadits yang mana produk-produk tersebut tertulis secara sistematis dan tersebar dalam kitab-kitab fiqh.¹⁶
2. Undang-undang adalah serangkaian ketentuan-ketentuan yang harus ditaati isinya dan bersifat mengikat bila perlu pelaksanaannya diberikan sanksi, proses pembuatannya diajukan dan ditetapkan oleh DPR dan Presiden atau Kepala Negara.¹⁷

¹⁶ Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalat (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 3.

¹⁷ Yan Pramadya Puspa, Kamus Hukum (Jakarta: Aneka Ilmu, 1977), 914-915

3. Outsourcing adalah adalah alih daya atau pendelegasian suatu proses bisnis kepada pihak ketiga. Istilah outsourcing adalah untuk pekerjaan yang diborong sedangkan pekerja kontrak adalah pekerja yang diborong.¹⁸
4. Gondorukem adalah hasil dari pengolahan getah sadapan pada batang pinus
5. Terpentin adalah minyak hasil penyulingan dari proses olahan getah pinus.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana isi perjanjian kerja pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun dalam tinjauan hukum Islam dan Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana sistem pengupahan pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun dalam tinjauan hukum Islam dan Pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun dalam tinjauan hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan peneliti pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁸ Much. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing), (Jakarta:Transmedia Pustaka, 2009), 1

1. Untuk mengetahui konsep perjanjian kerja yang diterapkan pada pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun dalam tinjauan hukum Islam dan Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan terhadap pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun dalam tinjauan hukum Islam dan Pasal 88 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun dalam tinjauan hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan semoga hasil analisis studi memberikan manfaat atau kegunaan diantaranya sebagai berikut:

1. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi khasanah pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum Islam di bidang ketenagakerjaan.
2. Studi ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi untuk memperluas pengetahuan bagi penulis maupun pembaca.
3. Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah agar bisa dikembangkan lebih lanjut untuk kedepannya.

F. Kajian Terdahulu

Pertama, karya tulis milik Imam Bashori dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dengan PJTKI (Studi kasus di PT. AMRI MARGATAMA Cabang Ponorogo)” tahun 2007. Masalahnya adalah akad yang digunakan dalam perjanjian kerja antara TKI dan PJTKI, pengambilan fee yang dilakukan oleh PJTKI, dan akibat hukum apabila terjadi pemutusan perjanjian sepihak. Hasil dari penelitian tersebut adalah akad yang berlangsung sudah sesuai dengan hukum Islam. Pengambilan fee yang dilakukan tidak sesuai dengan hukum Islam karena tidak jelas komisi atau upahnya dan ada indikasi riba’, gharar, dhahar, dan jahalah. Akibat hukum pemutusan perjanjian sesuai dengan hukum Islam, karena PT. Amri Margatam memberikan ganti rugi kepada pihak yang dirugikan¹⁹

Kedua, karya tulis yang juga melakukan studi terhadap UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan milik Darmawati dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak Mogok Kerja Buruh dalam Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” tahun 2006. Masalahnya adalah hak mogok kerja buruh dan upah yang diberikan terhadap buruh yang melakukan mogok kerja. Kesimpulannya hak mogok kerja dalam Pasal 143 UU No. 13 tahun 2003 diperbolehkan. Pemberian upah bagi buruh yang mogok kerja diperbolehkan dalam Islam. Namun apabila ia tidak menjalankan

¹⁹ Imam Bashori, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dengan PJTKI (Studi Kasus di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo)”, Skripsi Jurusan Syariah STAIN Ponorogo, (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2007).

pekerjaan tanpa alasan yang dibenarkan maka sepatutnya hal itu dipertimbangkan atasnya.²⁰

Skripsi karya Andi Wirasaputra dengan judul “Tinjauan Hukum Islam tentang Sistem Hubungan Kerja di PT. Widiyadara Grolier Indonesia”. Dalam karya ini peneliti memfokuskan untuk membahas tentang akad kerja antara sales dengan PT. Widiyadara Grolier Indonesia, sistem pengupahan sales, dan tanggung jawab sales PT. Widiyadara Grolier Indonesia bila konsumen wanprestasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah akad kerja antara sales dengan PT tidak sah karena sales hanya akan diupah apabila sales tersebut mampu memenuhi ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengupahan yang dilakukan oleh PT. Widiyadara Grolier Indonesia terhadap sales bertentangan dengan hukum Islam karena terdapat unsur yang merugikan sales. Tanggung jawab yang dibebankan kepada sales tidak sesuai dengan hukum Islam. Karena sales harus menanggung beban yang bukan karena kesalahannya.²¹

Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas, penulis belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan kontraknya, khususnya pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang berada di daerah Ponorogo. Dimana dalam studi ini akan meneliti tentang konsep perjanjian kerja yang berlangsung, bagaimana sistem penerapan pengupahan terhadap karyawan kontrak serta

²⁰ Darmawati, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak Mogok Kerja Buruh dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Skripsi Jurusan Syariah STAIN Ponorogo, (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2006).

²¹ Andi Wirasaputra, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Hubungan Kerja di PT. Widiyadara Grolier Indonesia”, Skripsi Jurusan Syariah STAIN Ponorogo, (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2014).

tentang pemenuhan hak-hak bagi karyawan kontrak pada perusahaan tersebut yang akan penulis kaji dengan judul **“Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin Di Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.**

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis pakai adalah penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari lapangan. Dalam penelitian ini metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dialami.²²

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan normatif-yuridis. Hasil dari penelitian ini akan dianalisis dengan mengacu pada norma-norma hukum Islam dengan dikaitkan dengan hukum positif di Indonesia, yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Lokasi Penelitian

Adapun pengambilan lokasi penelitian ini adalah Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang beralamatkan di jalan raya Pulung

²² Lexcy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005), 3.

Dusun. Sukun, Desa. Sidoharjo, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.

4. Data Penelitian

Data yang dibutuhkan oleh Penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah data mengenai pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun. Maka dalam penelitian ini Penulis berupaya mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan:

- a. Data tentang perjanjian kerja baik dalam hukum Islam maupun UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Data tentang Pengupahan baik dalam hukum Islam maupun UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Data tentang hak-hak yang seharusnya diterima oleh seorang tenaga kerja baik dalam hukum Islam maupun UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Sumber Data

Dalam penyusunan skripsi ini dibutuhkan sumber data yang relevan dengan permasalahan, sumber data yang digunakan Penulis adalah sumber data primer dan sekunder, antara lain:

- a. Primer, yaitu Informan (penulis mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang ada di Pabrik Gondorukem dan Terpentin meliputi Kepala Pabrik Gondorukem dan Terpentin, staf Tata Usaha, dan Pekerja outsourcing).

- b. Sekunder, yaitu diambil dari buku-buku atau tulisan-tulisan lainnya yang secara langsung atau tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian.

6. Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan secara mendalam dan pencatatan secara sistematis terkait masalah-masalah yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi secara berstruktur yaitu menjabarkan secara sistematis perilaku tertentu yang menjadi fokus perhatian.²³
- b. Wawancara, yaitu menyiapkan sejumlah pertanyaan dan diajukan kepada para informan yang dianggap berkompeten dengan permasalahan yang akan dibahas. Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada informan. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah kepala Pabrik, kepala urusan tata usaha dan yang menjadi objek utamanya adalah tenaga kerja outsourcing.
- c. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, majalah, catatan harian, agenda dan sebagainya.²⁴

7. Teknik Pengolahan Data

Agar lebih proporsional dan representatif, data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode sebagai berikut:

²³ Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: Stain Po Press, 2010), 79.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 131

- a. Editing, yaitu memeriksa kembali semua data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapan, keterbacaan, kejelasan makna, kesesuaian dan keselarasan antara yang satu dengan yang lainnya, serta relevansi dan keseragaman satuan atau kelompok kata.²⁵
- b. Organizing, yaitu penyusunan secara sistematis data-data yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan sebelumnya, yaitu sesuai dengan permasalahannya.²⁶ Dalam penelitian ini, setelah data-data dan referensi terkait dengan penerapan pekerja outsourcing dirasa sudah cukup, maka penulis tinggal menyusun secara sistematis yang dituangkan dalam bentuk skripsi.
- c. Analiting, yaitu menganalisa data yang terkumpul sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian.²⁷ Data yang dianalisa tersebut kemudian diolah dengan menggunakan teori dan dalil-dalil yang sesuai, sehingga bisa ditarik kesimpulan terkait dengan penerapan pekerja outsourcing.

8. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini mengikuti analisa data model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman ada tiga macam kegiatan dalam analisi data kualitatif, yaitu:

- a. Reduksi Data

²⁵Damanuri, Metodologi Penelitian Muamalah 153.

²⁶ Muhammad Teguh, Metodologi Penelitian *Ekonomi "Teori dan Aplikasi"* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 178.

²⁷ Dudung Abdurrahman, Pengantar Metode Penelitian (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003), 16.

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian “data mentah” yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis.²⁸

b. Model Data

Langkah utama kedua dari kegiatan analisa data adalah model data. Model diartikan sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah sebuah penarikan kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah “makna” sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proposisi-proposisi.²⁹

H. Sistematika Pembahasan

Penyusunan secara sistematis dilakukan untuk dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran secara umum dari seluruh skripsi yang mencakup tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan

²⁸ Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisa Data (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 129.

²⁹ Ibid, 133.

penelitian, kajian terdahulu, metode penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II : PEKERJA OUTSOURCING DALAM ISLAM DAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini merupakan landasan teori secara umum, yaitu pekerja outsourcing dalam hukum Islam yang meliputi pengertian outsourcing dalam hukum Islam, Perjanjian kerja dalam Islam, upah dalam Islam, dan hak dan kewajiban pekerja dalam hukum kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi pengertian pekerja outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., perjanjian, upah, dan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB III : PEKERJA OUTSOURCING PADA PABRIK GONDORUKEM DAN TERPENTIN DI SUKUN

Bab ini merupakan tahap penggalan data lapangan, terdiri dari deskripsi mengenai objek penelitian dalam hal ini mencakup gambaran umum tentang Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun mulai dari sejarah pendirian, visi dan misi, struktur organisasi, isi perjanjian kerja pekerja outsourcing, sistem pengupahan dan pemenuhan hak-hak pekerja outsourcing.

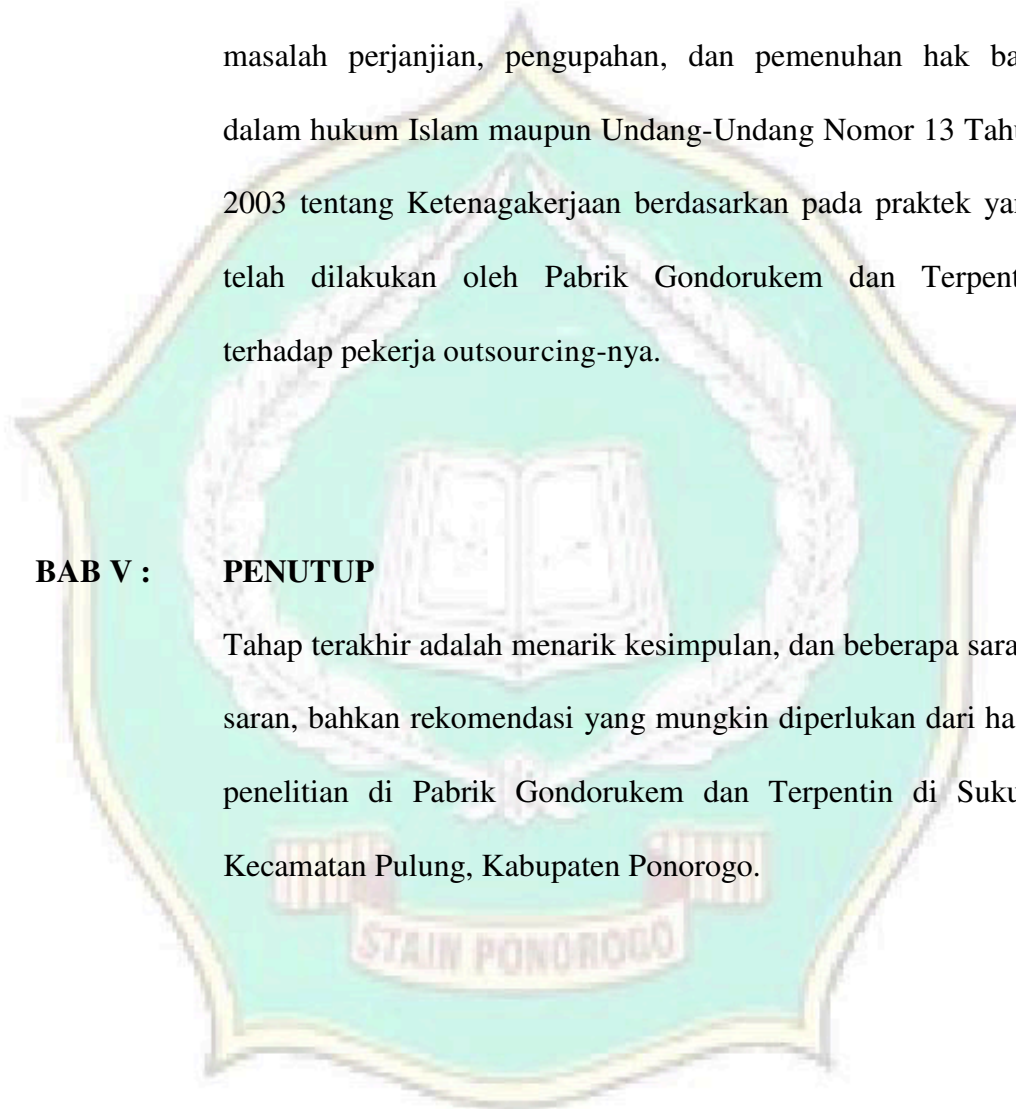
BAB IV : TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP

**PEKERJA OUTSOURCING PADA PABRIK
GONDORUKEM DAN TERPENTIN DI SUKUN,
KECAMATAN PULUNG, KABUPATEN PONOROGO**

Bab ini merupakan tahap analisa. Berisi hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan teori-teori terkait masalah perjanjian, pengupahan, dan pemenuhan hak baik dalam hukum Islam maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan pada praktek yang telah dilakukan oleh Pabrik Gondorukem dan Terpentin terhadap pekerja outsourcing-nya.

BAB V : PENUTUP

Tahap terakhir adalah menarik kesimpulan, dan beberapa saran-saran, bahkan rekomendasi yang mungkin diperlukan dari hasil penelitian di Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo.



BAB II

PEKERJA OUTSOURCING DALAM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

A. Pekerja Outsourcing Dalam Hukum Islam

1. Pengertian Tenaga Kerja Outsourcing

Menurut Imam Syaibani: “Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan oleh Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.³⁰ Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau pikiran.³¹

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

³⁰ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam : Pendekatan Teoretis* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008), 227.

³¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 248.

penyedia jasa. Maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam outsourcing, dapat diqiyaskan kedalam konsep syirkah dan ijârah.³²

Syirkah dapat diartikan dengan kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih dalam pandangan yang apabila akad syirkah tersebut disepakati maka semua pihak berhak bertindak hukum dan mendapatkan keuntungan terhadap harta serikat tersebut.³³ Syirkah sendiri terbagi menjadi 4 macam, yaitu:

- a. *Syirkah 'Inan*, adalah kerjasama antara dua orang atau lebih dengan modal yang mereka miliki bersama untuk membuka usaha yang mereka lakukan sendiri, lalu membagi keuntungan yang mereka peroleh secara bersama dengan prinsip keadilan dan kebersamaan.
- b. *Syirkah Wujuh*, adalah perseroan antara dua badan dengan modal dari pihak luar diluar kedua badan tersebut.
- c. *Syirkah Abdan*, adalah kerja sama antara dua orang atau lebih yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja ('amal), tanpa kontribusi modal.
- d. *Syirkah Mufâwadhah*, adalah perseroan dimana anggotanya memiliki kesamaan dalam modal, aktivitas dan utang piutang dari mulai berdirinya perseroan hingga akhir dari perseroan.³⁴

Outsourcing dipandang dari perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan perusahaan pemberi pekerjaan adalah termasuk syirkah abdan. Syirkah abdan yaitu syirkah antara dua orang atau lebih

³² <http://saifudiendjsh.blogspot.co.id/2014/03/outsourcing-dalam-pandangan-hukum-islam.html> , Diakses Tanggal 04 Mei 2016, Pukul 8.56 WIB

³³ Nasroen Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 166

³⁴ Abdul manan, *Hukum Ekonomi Syariah: Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), 126.

yang masing-masing hanya memberikan kontribusi kerja tanpa kontribusi modal yakni mengandalkan tenaga atau keahlian orang-orang yang melakukan akad syirkah. perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan tenaga kerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka ia bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selain konsep syirkah, dalam hal ini juga dijelaskan dalam ijârah, yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang ajîr (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari *musta'jir* oleh seorang ajîr.³⁵

2. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Islam

Istilah “perjanjian” di dalam hukum Indonesia disebut “akad” dalam hukum Islam.³⁶ Akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.³⁷

Akad berasal dari bahasa arab العَقْدُ yang artinya perikatan, perjanjian dan pemufakatan. Pertalian *ijâb* (pernyataan melakukan ikatan)

³⁵ <http://saifudiendjsh.blogspot.co.id/2014/03/outsourcing-dalam-pandangan-hukum-islam.html> , Diakses Tanggal 04 Mei 2016, Pukul 8.56 WIB

³⁶ Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalat (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 68.

³⁷ Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2009), 15.

dan *qabūl* (pernyataan menerima ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh pada objek perikatan.

Semua perikatan (transaksi) yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih, tidak boleh menyimpang dan harus sejalan dengan kehendak syariat. Tidak boleh ada kesepakatan untuk menipu orang lain, transaksi barang-barang yang diharamkan dan kesepakatan untuk membunuh seseorang.³⁸

Dalam hukum islam untuk terbentuknya suatu akad (perjanjian) yang sah dan mengikat haruslah dipenuhi rukun dan syarat sah akad. Yang menjadi rukun akad itu sendiri antara lain adalah: a) Para pihak yang membuat akad, b) Pernyataan kehendak para pihak, c) Objek akad, dan d) Tujuan akad. Sedangkan yang menjadi syarat sah akad ada dua macam, yaitu:

- a. Syarat- syarat yang bersifat umum, yaitu syarat-syarat yang wajib sempurna wujudnya dalam berbagai akad, diantaranya:
 1. Kedua orang yang melakukan akad cakap bertindak (ahli).
 2. Yang dijadikan objek akad dapat menerima hukumnya.
 3. Akad itu diizinkan oleh syara', dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya walaupun dia buka aqid yang memiliki barang.
 4. Janganlah akad itu adalah akad yang dilarang oleh syara' , seperti jual-beli mulasamah.
 5. Akad dapat memberikan faidah.

³⁸ M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), 101.

6. *ījāb* itu berjalan terus, tidak dicabut sebelum terjadi *qabūl*. Maka bila orang yang ber *ījāb* menarik kembali *ījāb*nya sebelum *qabūl*, maka batallah *ījāb*nya.
 7. *ījāb* dan *qabūl* mesti bersambung sehingga bila seseorang yang ber *ījāb* sudah berpisah sebelum adanya *qabūl* , maka *ījāb* tersebut menjadi batal.
- b. Syarat-syarat yang bersifat khusus, yaitu syarat-syarat yang wujudnya wajib ada dalam sebagian akad. Syarat khusus ini bisa juga disebut syarat idhafi (tambahan) yang harus ada disamping syarat-syarat yang umum, seperti syarat adanya saksi dalam pernikahan.³⁹

Perjanjian kerja sendiri sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Secara umum, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan oleh dua orang atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan.⁴⁰ Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah.

Sedangkan menyangkut perjanjian pemborongan pekerjaan adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana caranya pemborong pekerjaan tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting hasil pekerjaan

³⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'āmalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), 49-50.

⁴⁰ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 151.

yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Lazimnya, perjanjian pemborongan selalu dikaitkan oleh waktu.⁴¹

Perjanjian kerja sering diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*ijārah*). Adapun bentuk *ijārah* itu ada dua, yaitu:

- a. *Ijārah 'ayan* sewa menyewa dalam bentuk benda atau binatang di mana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.
- b. *Ijārah 'ala al-'Amāl* adalah perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja ada dua pihak yang terlibat, yaitu pihak pemberi kerja (*musta'jir*) dan pihak penerima kerja (*ajir*). Kemudian secara fiqh Islam terdapat dua kemungkinan bentuk perjanjian kerja:

- a. *Ajir khash*, *ajir khash* dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, bagi seorang atau beberapa orang tertentu dengan syarat hanya akan bekerja secara khusus untuk satu pihak *musta'jir*.
- b. *Ajir musytarok*, *ajir musytarok* dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seorang atau beberapa orang tertentu.⁴²

⁴¹ Ibid., 152.

⁴² Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 135.

Untuk keabsahan dari perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi individu maupun masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Dalam hukum positif yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam ketentuan pasal 52 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat oleh para pihak atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.⁴³

Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara sah ini menimbulkan adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian tersebut mengikat seperti undang-undang bagi pengusaha dan pekerja.

⁴³ Ibid., 134.

3. Upah Dalam Hukum Islam

1) Pengertian Upah

Dalam fiqh mu'āmalah pelaksanaan upah masuk dalam bab *ijārah*, pengertian *ijārah* adalah kata *ijārah* berarti “balasan” atau “jasa”, artinya imbalan yang diberikan sebagai upah suatu perbuatan. Menurut syara', *ijārah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia.⁴⁴

Idris Ahmad dalam bukunya *Fiqh Shāfi'ī* berpendapat bahwa *ijārah* berarti upah mengupah, yaitu mengupah sesuatu dengan ada imbalannya. Hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah).⁴⁵

Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijārah*, antara lain adalah sebagai berikut:

a) Menurut Ḥanafiyah bahwa *ijārah* ialah:

عُقْدٌ يُفِيدُ تَمَلُّكَ مَنَفَعَةٍ مَعْلُومَةٍ مَقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمُسْتَأْجَرَةِ بِعَوَضٍ

“Akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.”

b) Menurut Mālikī bahwa *ijārah* ialah:

تَسْمِيَةُ التَّعَاوُدِ عَلَى مَنَفَعَةٍ إِلَّا دَمِيٍّ وَبَعْضِ الْمَنْفُوعِ لِأَنَّ

“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.”

c) Menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah:

⁴⁴ Sudarsono, Pokok-pokok Hukum Islam (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 422.

⁴⁵ Suhendi, Fiqh, 113.

تَمْلِكُكَ مَنفَعَةً بِعَوَضٍ بِشَرِّ وَطٍ

“Pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.”

- d) Menurut Sayyid Sabiq bahwa *ijārah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kiranya dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya.⁴⁶

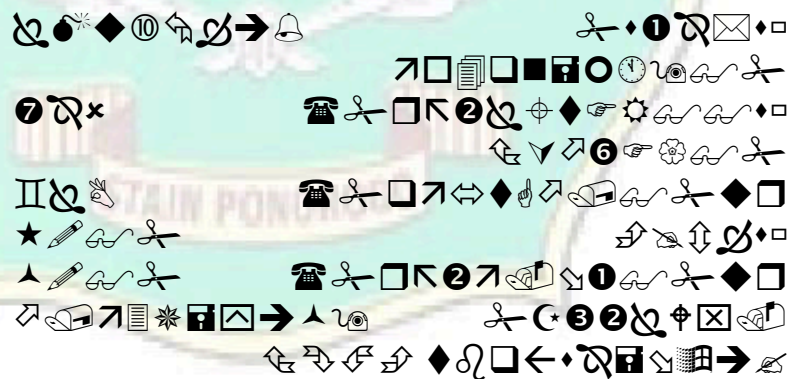
2) Dasar Hukum

Jumhur ulama berpendapat bahwa *ijārah* (upah-mengupah atau sewa-menyewa) disyariatkan dalam hukum Islam yaitu al-Qur’ān, Sunnah dan Ijma’⁴⁷:

a) Al-Qur’ān

Al-Qur’ān merupakan kita suci agama Islam yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW melalui perantara malaikat Jibril. Adapun dasar hukum bekerja adalah:

1. Surat al-Jumu’ah ayat 10



Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.⁴⁸

⁴⁶ Suhendi, Fiqh, 114.

⁴⁷ Rachmat Safe’i, Fiqh *Mu’āmalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2000), 123.

⁴⁸ Depaag RI, *al-Qur’an dan Terjemahnya*....., 62:10, 554.

Artinya: “Dan janganlah kamu membebani mereka pekerjaan yang tidak mampu mereka kerjakan, jika kamu membebani mereka maka bantulah mereka”.

c) Ijma’

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa *ijārah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.⁵²

3) Rukun dan Syarat Upah

Rukun dan syarat-syarat *ijārah* adalah sebagai berikut:

- a) *Mu’jir* dan *musta’jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. Disyaratkan pada *mu’jir* dan *musta’jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta), dan saling meridhai.
- b) *Ṣīghahījābqabūl* antara *mu’jir* dan *musta’jir*. *ījāb qabūl* upah-mengupah misalnya seseorang berkata, “Kuserahkan kebun ini padamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp. 5000,00”, kemudian *mu’jir* menjawab, “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.
- c) Ujrah, disyaratkan untuk diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun upah-mengupah.
- d) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah.⁵³

4) Penentuan Upah Kerja

⁵²Syafe’i, Fiqh, 124.

⁵³Suhendi, Fiqh, 117-118.

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah sebagai berikut:

﴿فَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ وَلَا تَكُن مِّنَ الْكَافِرِينَ﴾⁵⁴

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”⁵⁴

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tidak mereka peroleh.⁵⁵

Taqiyyudin an-Nabhani dalam bukunya “pemerintah berhak memaksa pihak-pihak yang bergerak di bidang produksi jika masyarakat membutuhkan jasa mereka, seperti petani (produsen padi), penjahit (produsen sandang), dan tukang bangunan (produsen papan)

⁵⁴ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*....., 16: 90, 227

⁵⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* jilid II (Yogyakarta: PT. Dhana Bakti Wakaf, 1995), 363.

untuk menjual jasa mereka dengan menerima sejumlah upah yang sepadan (ujrah al-misli).

Yusuf Qardhawi, berpendapat bahwa penetapan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara, tugas negara menurut Islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong.

Imam Ahmad meriwayatkan sebuah Ḥadits dari Abi Saïd “Bahwa Nabi SAW melarang mengontrak seorang ajir hingga upahnya menjadi jelas bagi ajir tersebut”. Upah dapat digolongkan menjadi dua:

- a) Upah yang telah disebutkan (ajrul musamma), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak.
- b) Upah yang sepadan (ajrul mistli) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁵⁶

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus

⁵⁶ Huda, Ekonomi, 230.

dilakukan. Perkiraan upah yang ditentukan tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (ujrah al-misli).

Dalam konteks di Negara kita upah yang sepadan (ujrah al-misli) itu sama dengan UMR/UMP, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, upah minimum regional (UMR/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut.⁵⁷

4. Kewajiban Dan Hak Buruh

Dengan terpenuhinya syarat perjanjian kerja, terjadilah hubungan hukum diantara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dengan

⁵⁷ Taqiyudin An-Nabhani, Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam, 103

timbulnya hubungan hukum diantara mereka, maka dengan sendirinya akan melahirkan hak dan kewajiban di antara para pihak tersebut.

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

- 1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja
- 2) Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu pekerjaan
- 3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, teliti, dan cermat
- 4) Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakannya, sedangkan kalau bentuk pekerjaan berupa urusan, hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya
- 5) Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahan.⁵⁸

Dalam hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara'. Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Namun demikian, secara umum pengertian hak adalah sesuatu yang kita terima, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus kita tunaikan.⁵⁹ Adapun yang menjadi hak-hak buruh yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hak untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak, sesuai dengan yang ada dalam perjanjian.

⁵⁸ Lubis, Hukum Ekonomi, 154.

⁵⁹ Gemala Dewi dkk, Hukum Perikatan Islam Di Indonesia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), 70.

- 3) Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih atau kedua-duanya.
- 4) Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- 5) Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiun bagi pekerja.
- 6) Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
- 7) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 8) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- 9) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- 10) Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensinya kerja mereka tidak terganggu.⁶⁰

B. Pekerja Outsourcing Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pekerja Outsourcing

⁶⁰ Rahman, Doktrin Jilid II, 189.

Definisi outsourcing dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing).⁶¹ Sedangkan tenaga kerja outsourcing (untuk selanjutnya digunakan istilah pekerja kontrak) adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁶²

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah dasar dari dibolehkannya outsourcing. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pasal 65 memuat beberapa ketentuan tentang pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, dan pasal 66 memuat ketentuan bahwa outsourcing dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi.

Dalam penjelasan pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning

⁶¹ Danang Sunyoto, Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), 129.

⁶² Much. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing), (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), 1

service), usaha penyediaan makanan bagi buruh/pekerja, usaha tenaga pengaman (security), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan buruh.

2. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Positif

Sebelum membahas tentang perjanjian kerja, terlebih dahulu akan diulas sedikit tentang perjanjian dimana pengertian perjanjian dalam hukum positif adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih (Pasal 1313 BW)⁶³. Pengertian perjanjian ini mengandung unsur yaitu: 1) Perbuatan, 2) Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih, dan 3) Mengikatkan dirinya.

Suatu perjanjian baru sah dan karenanya akan menimbulkan akibat hukum jika dibuat secara sah sesuai hukum yang berlaku. Persyaratan-persyaratan hukum yang harus dipenuhi agar sebuah perjanjian ini sah dan mengikat adalah:

- a) Adanya kata sepakat antara para pihak dalam perjanjian
- b) Adanya kecakapan berbuat dari para pihak
- c) Adanya perihal tertentu (Pasal 1320 KUH Perdata Indonesia).

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk

⁶³ Sriwaty Sakkirang, Hukum Perdata (Yogyakarta: Teras, 2011), 126.

bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.⁶⁴

Sedangkan yang menjadi unsur-unsur dari perjanjian kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Adanya pekerjaan, yaitu prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja.
- b) Adanya unsur dibawah perintah, dengan adanya unsur dibawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/nstruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja.
- c) Adanya upah tertentu (loon), yaitu imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja.
- d) Adanya waktu (tijd), yaitu adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja.⁶⁵

Tanpa adanya salah satu dari unsur-unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua pihak tersebut yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja.⁶⁶

Konsep perjanjian kerja tenaga kerja outsourcing dalam hukum positif melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja outsourcing, dan tenaga

⁶⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995), 64.

⁶⁵ Aloysius Uwiyono et al, Asas-Asas Hukum Perburuhan (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), 57-58.

⁶⁶ Manulang, Pokok-pokok, 64.

kerja outsourcing itu sendiri. Hubungan kerja sendiri adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.⁶⁷

Menurut pasal 50 Undang-Undang nomor 15 Tahun 2003 maka ditentukan definisi resmi dari hubungan kerja itu yakni bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja buruh. Perjanjian kerja ini menurut pasal 52 ayat 1 selanjutnya dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5) Tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Tidak boleh ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.⁶⁸

Perjanjian kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan outsourcing biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing.

⁶⁷Manulang, Pokok-pokok, 64.

⁶⁸ Gunarto Suhadi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006), 27

Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa outsourcing hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan outsourcing, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan outsource. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁶⁹

Dengan demikian, unsur-unsur perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Jangka waktu tertentu atau terbatas
- 2) Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh adalah tertentu sifatnya, jenisnya, dan kegiatannya selesai dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan jenis ini adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang diperkirakan untuk waktu yang tidak lama akan selesai dikerjakan.
 - b) Pekerjaan yang sifatnya musiman atau berulang kembali.
 - c) Pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan pokok dari suatu perusahaan atau hanya merupakan pekerjaan penunjang atau tambahan.
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang dalam percobaan atau peninjauan. (Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).⁷⁰

⁶⁹Sunyoto, Hak dan Kewajiban, 135.

⁷⁰Zaeni Asyhadie, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), 12.

Dengan adanya ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti yang terdapat dalam pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas maka Pekerjaan yang boleh dilakukan tenaga kerja outsourcing adalah pekerjaan penunjang yang dapat dipisahkan dari tugas-tugas pokok suatu organisasi atau kantor seperti cleaning service, catering, pembangunan gedung atau fasilitas lainnya, transportasi untuk karyawan dan dinas, dan pekerjaan lainnya yang sifatnya independen.⁷¹

3. Pengupahan Pekerja Outsourcing

Untuk masalah pengupahan secara umum sistem pengupahan pekerja kontrak sama dengan pengupahan pada pekerja tetap yang diatur dalam pasal 88-89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Setiap pekerja kontrak berhak mendapatkan hak yang sama dengan pekerja tetap dalam hal upah, upah lembur, upah jika tidak masuk kerja dan tunjangan hari raya (THR).⁷²

Menurut pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

⁷¹ Suhadi, Perlindungan, 6.

⁷² Nurachmad, Tanya Jawab, 67.

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷³

Oleh karena itu, menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 3 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- a. Upah minimum.
- b. Upah kerja lembur.
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.⁷⁴

4. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Outsourcing

Karakter dari tiap undang-undang Ketenagakerjaan seharusnya adalah untuk memberikan hak-hak yang seimbang dan adil bagi kedua belah pihak yang pokok diluar perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yakni pekerja dan pemberi kerja. Namun biasanya ketidakseimbangan itu lebih banyak diderita oleh para pekerja lebih-lebih di zaman di mana lapangan kerja menyempit karena penurunan aktivitas ekonomi secara

⁷³ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), 75.

⁷⁴ Abdul Rasyid Saliman, Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus (Jakarta: Prenada Media Grup, 2011), 275.

nasional. Mau tidak mau maka peraturan Ketenagakerjaan menjadi lebih banyak mengatur hak-hak para pekerja.⁷⁵

Sekarang oleh undang-undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan Ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Hak-hak yang diberikan kepada pekerja outsourcing antara lain:

1. Hak yang berkaitan dengan pengupahan

a. Pengaturan Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap. Upah minimum menjadi patokan bagi pengusaha dalam pemberian gaji. Penentuan upah minimum didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

b. Upah Lembur

Melakukan kerja lembur diperlukan syarat-syarat, seperti ada perintah tertulis dari pengusaha, ada persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, ada daftar pelaksanaan kerja yang memuat nama pekerja dan lamanya waktu kerja lembur, serta

⁷⁵ Suhadi, *Perlindungan*, 15.

waktu kerja lembur pada hari kerja maksimum tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.

2. Hak-hak yang berkaitan dengan waktu istirahat atau cuti

Waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Hak-hak yang berkaitan dengan Tunjangan Hari raya

Tunjangan hari raya keagamaan (THR) adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. THR tidak mengenal adanya perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak.⁷⁶

4. Hak-hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dengan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁷⁷

C. Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan

Penegakkan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (Legal System), dimana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Sebuah ironi ketika hukum

⁷⁶ Nurachmad, Tanya Jawab, 77.

⁷⁷ Ibid., 87

dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.⁷⁸

Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila:

1. Hukum berlaku secara yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya.
2. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat.
3. Hukum berlaku secara filosofis, dimana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Membahas penegakkan hukum Ketenagakerjaan tentu sangat terkait erat dengan kedudukan hukum Ketenagakerjaan sendiri dalam sistem hukum nasional. Di mana di dalamnya ada keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum administrasi, dan aspek hukum pidana. Ketiga unsur ini saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam penegakkan hukum.

1. Aspek Hukum Perdata

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja itu menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang yang lain di dalam masyarakat yang menitikberatkan kepada kepentingan perseorangan (pribadi). Untuk itu dalam sistem Ketenagakerjaan kita diberikan peluang penegakkan hukum secara

⁷⁸ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009), 263.

perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar maupun di dalam pengadilan.

a. Penyelesaian di luar pengadilan

- 1) Bipartit, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan skala internal yang hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa.
- 2) Konsiliasi, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat pilihan sukarela dengan melibatkan konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- 3) Arbitrasi, upaya ini sama dengan konsiliasi yang bersifat pilihan sukarela dengan melibatkan arbiter yang dipilih dan ditunjuk oleh para pihak dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri.
- 4) Mediasi, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi bersifat wajib apabila kedua pilihan sebelumnya tidak disepakati oleh kedua belah pihak.

b. Penyelesaian di dalam pengadilan

Yang dimaksud dengan penyelesaian melalui pengadilan adalah pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal:

- 1) Kewenangannya terbatas atau khusus
- 2) Adanya hakim ad-hoc

3) Adanya aturan-aturan khusus,

2. Aspek Hukum Administrasi

Dalam aspek hukum administrasi peran pemerintah termasuk pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota dalam praktik wujudnya, antara lain:

- a. Menetapkan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan
- b. Memberikan perizinan usaha
- c. Memberikan jasa pelayanan Ketenagakerjaan, seperti:
 - 1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja
 - 2) Pelayanan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
 - 3) Pelayanan hubungan industrial dan persyaratan kerja
 - 4) Pelayanan pengawasan dan norma kerja.
- d. Menetapkan upah minimum.⁷⁹

3. Aspek Hukum Pidana

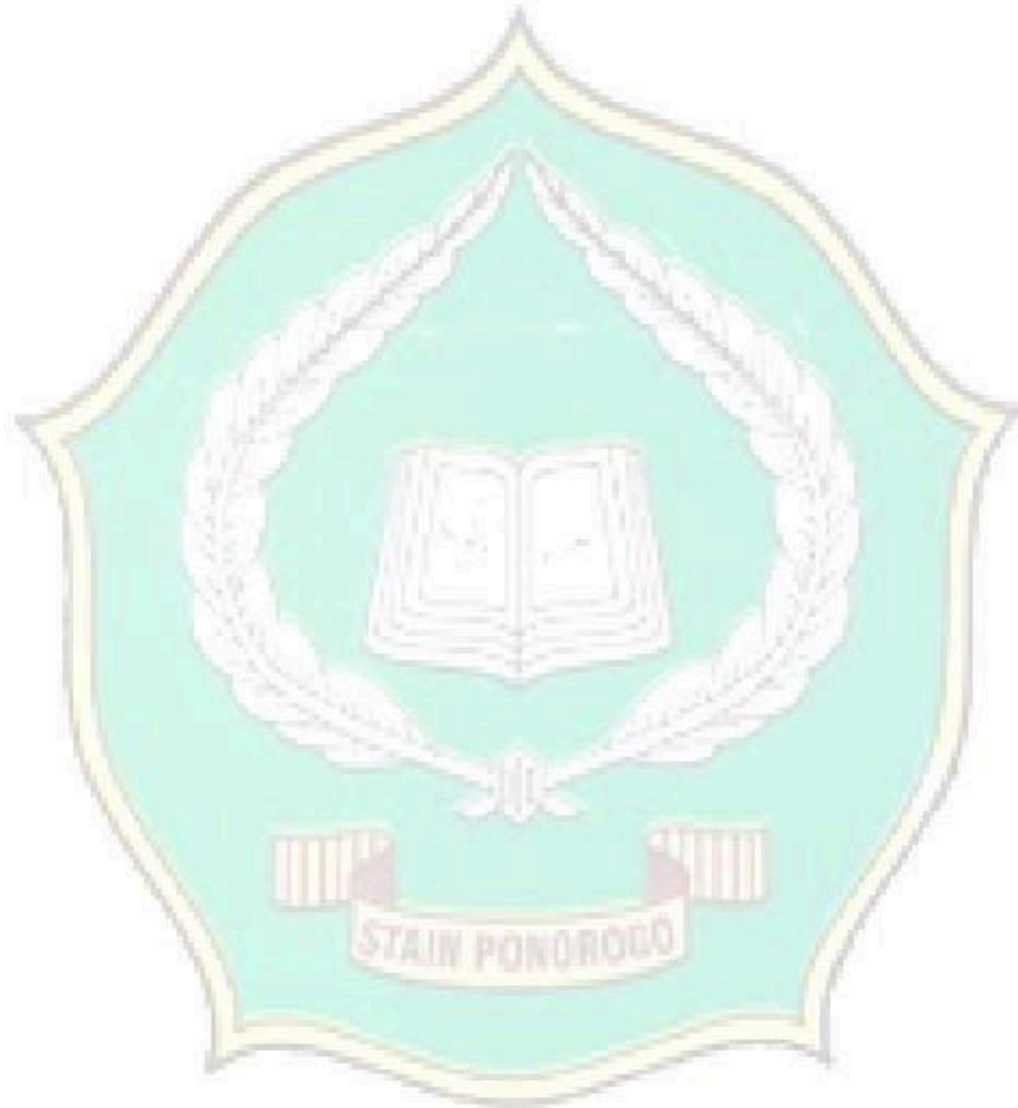
Adanya tindak pidana dalam Ketenagakerjaan sudah barang tentu membawa konsekuensi yuridis bagi orang yang terbukti melakukan tindak pidana tersebut. Selain berkaitan dengan tindak pidana, ternyata pengenaan sanksi pidana dalam hubungan industrial dipandang efektif untuk menekan terjadinya tindakan yang melanggar peraturan perburuhan.⁸⁰

Ketentuan pidana yang berkaitan dengan hubungan industrial tersebar di berbagai ketentuan peraturan perundangan, seperti misalnya UU Ketenagakerjaan, UU Jamsostek, UU Organisasi Buruh dan

⁷⁹ Ibid., 280.

⁸⁰ Lilik Mulyadi, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan industrial Dalam Teori dan Praktik* (Bandung: PT. Alumni, 2011), 40.

sebagainya. Dalam hal penanganan suatu tindak pidana yang terjadi dalam hubungan industrial, dilakukan secara tersendiri, seiring dengan diintrodusirnya ketentuan pasal 182 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 yang mengatur tentang wewenang Penyidik Pegawai negeri Sipil (PPNS) dibidang Ketenagakerjaan.⁸¹



⁸¹ Ibid., 41.

BAB III

PEKERJA OUTSOURCING PABRIK GONDORUKEM DAN TERPENTIN DI SUKUN, KECAMATAN PULUNG, KABUPATEN PONOROGO

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Keberadaan Lokasi Penelitian

Keberadaan Pabrik Gondorukem dan Terpentin terletak di Dusun Sukun, Desa Sidoharjo, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo tepatnya di Jl Raya Pulung-Ponorogo. Keberadaan Pabrik Gondorukem dan Terpentin ini letak posisinya di sebelah:

- a. Dari arah Barat yakni Alun-alun kota Ponorogo ke timur sekitar 6 KM
- b. Dari arah Timur yakni pasar Pulung lurus ke barat sekitar 2 KM
- c. Dari arah Selatan dari Siman ke utara sampai Perempatan Jeruksing ke Timur sekitar 3 KM
- d. Dari arah Utara yakni Perempatan Pasar Pon ke Selatan sampai perempatan Jeruksing ke Timur sekitar 3 KM.

Lebih tepatnya lagi keberadaan Pabrik ini dari kampus STAIN Ponorogo menuju ke arah selatan sekitar 1.5 KM sampai perempatan Jeruksing ke timur sekitar 3 KM sampai menjumpai Pabrik Minyak Kayu Putih. Lokasi Pabrik Gondorukem sendiri berada di Selatan jalan tepat di Barat Pabrik Minyak Kayu Putih.

Lingkungan Pabrik tersebut nyaman dengan udaranya yang sejuk. Tempatnya berada di pedesaan yang jauh dari keramaian kota dan di

sepanjang jalan menuju Pabrik dikelilingi oleh hutan pinus dan pohon kayu putih.

2. Profil Pabrik Gondorukem dan Terpentin

a. Sejarah berdirinya Pabrik Gondorukem dan Terpentin

Sejak tahun 1948 dimulai pengusahaan Gondorukem di KPH Lawu Ds. Gondorukem adalah sejenis getah dari pohon pinus yang kemudian diolah menjadi bahan pengkilat kayu. Pabrik-Pabrik kecil yang pada saat itu berdiri antara lain berada di Desa Singgahan, Kecamatan Pulung Ponorogo, Kecamatan Ngebel Ponorogo, Desa Kare Madiun, dan Jogorogo Kabupaten Ngawi. Pada saat itu getah masih diproduksi dalam sebuah wajan dengan kapasitas hanya 10 kg. Kemudian pada tahun 1950 kapasitas ditingkatkan menjadi 500 kg dengan sistem pemasakan secara kobasi atau langsung.

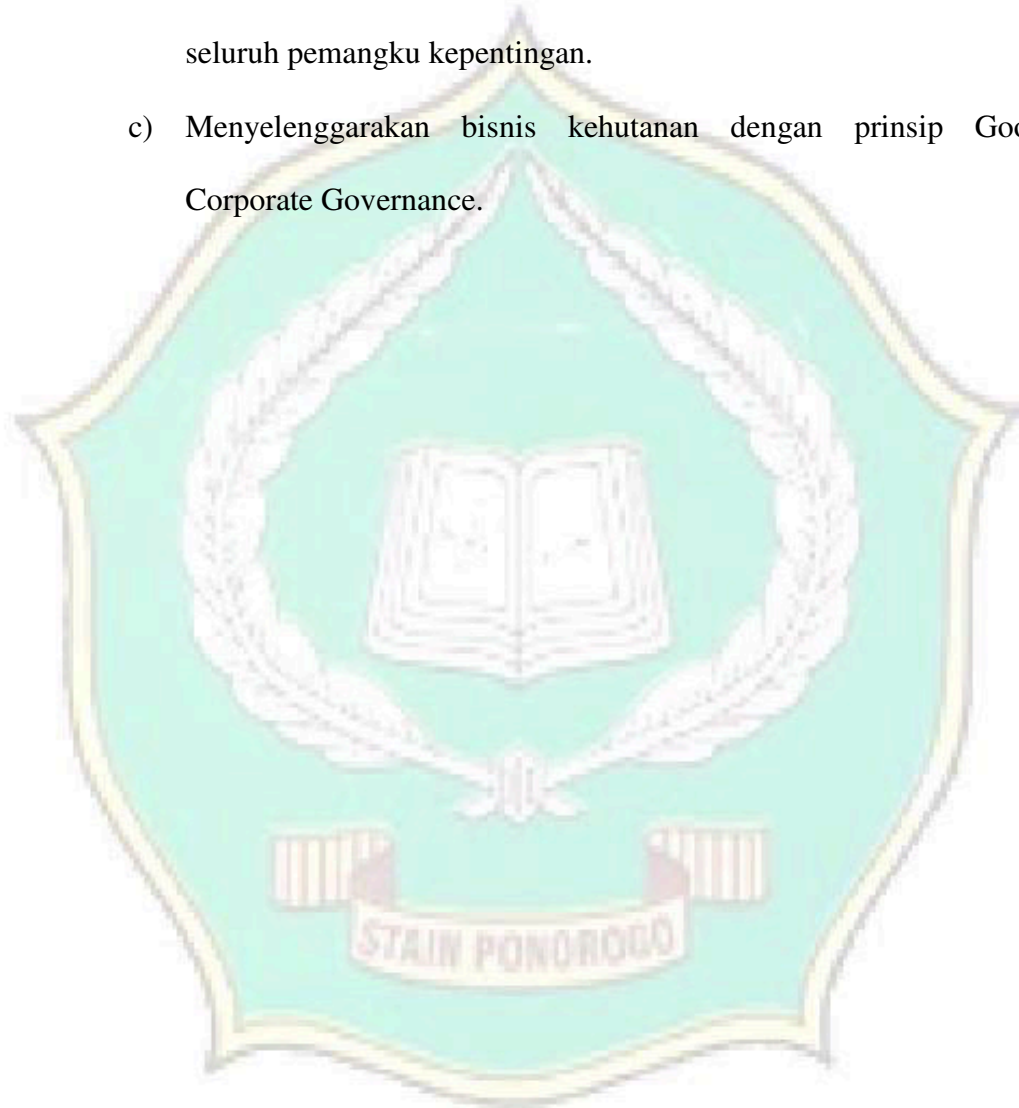
Pada tahun 1973-1974 disahkanlah project statement Pabrik Gondorukem di Dusun Sukun, Kecamatan Pulung Ponorogo dengan Surat Keputusan pada tanggal 11 Oktober 1973 No. 350/Perum Perhutani/X/1973 dan surat direksi Perum Perhutani pada tanggal 21 September 1974 No. 3384/IV C/10/dir dengan pengolahan gondorukem memakai sistem destilasi. Pada tanggal 15 Juni 1976 mulai berproduksi. 10 tahun kemudian pada tahun 1986 mulai disempurnakan dengan kapasitas mencapai 18.000 ton per tahun dengan jumlah karyawan pada waktu itu sebanyak 55 orang.⁸²

⁸²Suroso, wawancara, Ponorogo, 1 Maret 2016 Pukul 10.30 WIB.

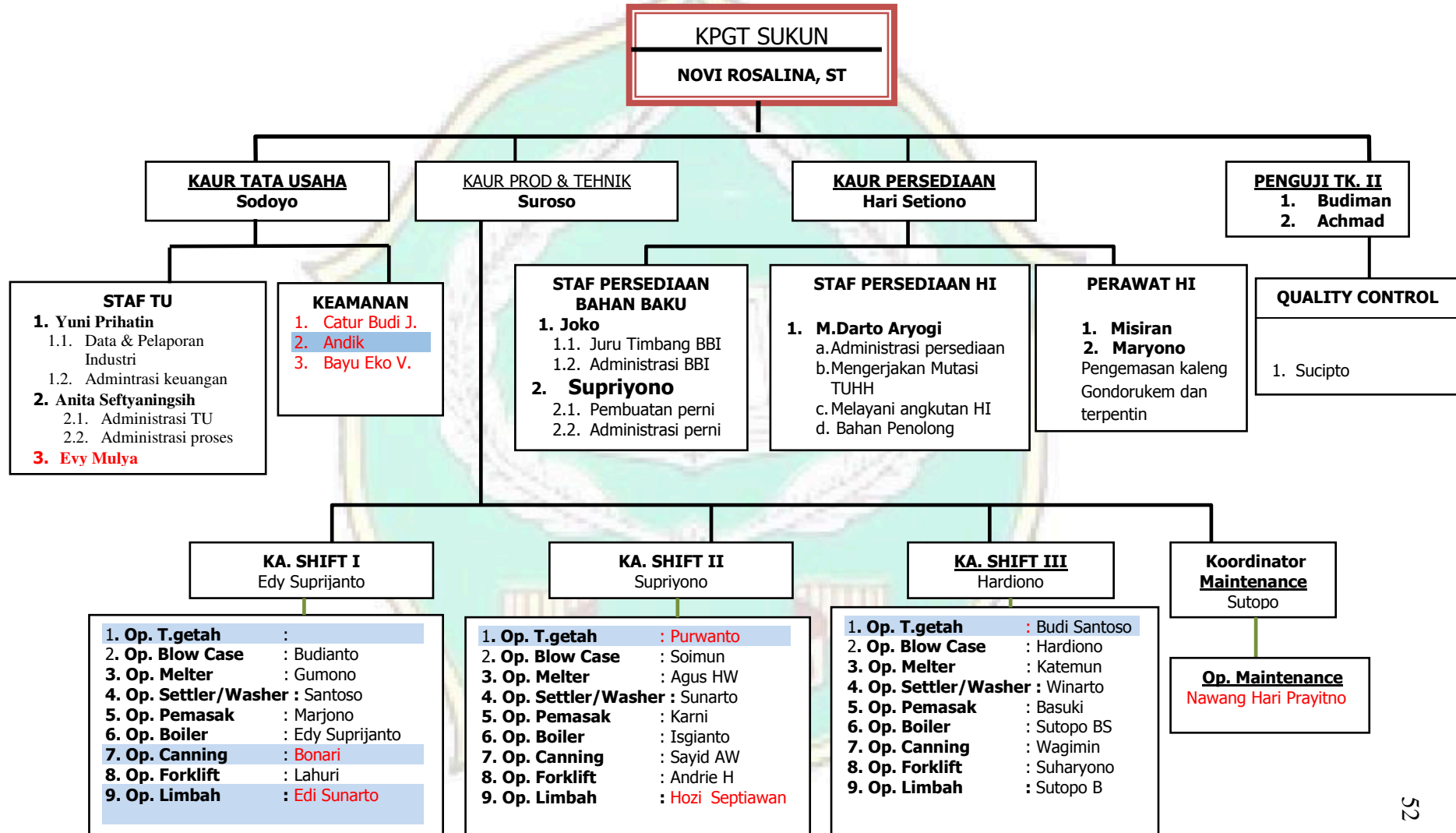
b. Visi dan Misi Pabrik Gondorukem dan Terpentin

Visi dari Perusahaan ini adalah Menjadi Perusahaan unggul dalam pengelolaan hutan lestari. Adapun misinya adalah:

- a) Mengelola sumber daya hutan secara lestari.
- b) Meningkatkan manfaat pengelolaan sumberdaya hutan bagi seluruh pemangku kepentingan.
- c) Menyelenggarakan bisnis kehutanan dengan prinsip Good Corporate Governance.



c. Struktur Organisasi Pabrik Gondorukem dan Terpentin



B. Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun

1. Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun

Ada 3 jenis tenaga kerja yang bekerja pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Pulung, Ponorogo yaitu pegawai tetap ialah karyawan yang sudah mendapatkan surat keputusan dari Perhutani dan sudah diberikan tunjangan sepenuhnya kepada mereka, pegawai pelaksana/calon pegawai ialah karyawan yang sudah diakui dan sudah mendapatkan surat keputusan tetapi belum mendapatkan tunjangan pensiun, dan pekerja outsourcing ialah tenaga kerja kontrak yang berasal dari Perusahaan penyedia jasa pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun.⁸³

Pekerja outsourcing tersebut adalah pekerja yang berasal dari hasil kerjasama yang dilakukan oleh kantor induk Pabrik Gondorukem dan Terpentin yaitu KBM-IGT Perum Perhutani Surabaya dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam hal ini adalah PT. Sumber Dodi Jaya yang menjadi mitra Perhutani. Jadi Pabrik Gondorukem dan Terpentin dalam hal ini bertindak sebagai perusahaan pengguna jasa yang mempekerjakan outsourcing namun perjanjian kerjasama yang terjalin dengan perusahaan penyedia jasa menjadi tanggung jawab dan urusan kantor pusat yang berada di Surabaya.⁸⁴

Meskipun Pekerja outsourcing di Pabrik Gondorukem dan Terpentin adalah hasil kerjasama antara KBM-IGT Perum Perhutani dan

⁸³Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 1 Maret 2016 Pukul 10.15 WIB.

⁸⁴Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo 12 Maret 2016 Pukul 10.15 WIB.

PT. Sumber Dodi Jaya sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, Namun dalam hal ini Pabrik Gondorukem dan Terpentin diberikan keleluasaan untuk mengambil tenaga kerja yang berada di sekitar Pabrik untuk membuka peluang kerja bagi warga setempat. Jadi, kerjasama memang dari Perusahaan penyedia jasa tetapi tenaga kerja diambil dari penduduk sekitar lokasi Pabrik.⁸⁵

Proses pengambilan tenaga kerja itu sendiri dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Calon pekerja membuat surat lamaran pekerjaan disertai dengan kelengkapan berkas-berkas seperti fotocopy KTP, fotocopy Ijazah terakhir
2. Berkas dikirim ke Koperasi KBM
3. Melalui Koperasi KBM berkas dikirim ke PT. Sumber Dodi Jaya sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja
4. Setelah lamaran diterima dan disetujui oleh PT. Sumber Dodi Jaya, pekerja outsourcing dapat bekerja di perusahaan dimana dia ditempatkan namun seluruh urusan administrasi pekerja dikelola dan diurus oleh PT. Sumber Dodi Jaya.⁸⁶

Kontrak kerjasama yang terjalin antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja dituangkan dalam bentuk kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja menjalani masa evaluasi kerja selama 3 bulan. Apabila pekerja tersebut bekerja dengan baik kontrak diperpanjang

⁸⁵Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016 Pukul 10.20 WIB.

⁸⁶Edi Sunarto, wawancara, Ponorogo, 18 Maret 2016 Pukul 11.00 WIB.

menjadi per 12 bulan sekali. Tetapi apabila Pabrik sebagai pengguna jasa tidak puas dengan kinerja mereka maka kontrak akan dihentikan.⁸⁷

Isi perjanjian kerja pekerja outsourcing dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja memuat tentang hak-hak dan kewajiban pekerja serta hak-hak dan kewajiban Perusahaan penyedia jasa yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah. Bentuk perjanjian kerja berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan aturan serta prosedur mengikuti peraturan Perusahaan pemberi kerja. Di dalam perjanjian juga disebutkan bahwa pekerja outsourcing harus siap sewaktu-waktu diberhentikan tanpa ada kewajiban membayar denda atau biaya apapun berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja kepada tenaga kerja.

Sebagai seorang pekerja outsourcing tugas mereka adalah melakukan pekerjaan-pekerjaan penunjang yang membantu memperlancar proses produksi. Pekerja outsourcing juga harus menaati sistem peraturan, prosedur tata tertib dan administrasi yang berlaku di dalam lokasi dimana mereka bekerja dan melakukan kerja sama dengan bagian lainnya dalam hal kelancaran pekerjaan dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kaur Tata Usaha atau Assman.⁸⁸

Tugas-tugas para pekerja outsourcing di Pabrik Gondorukem dan Terpentin antara lain seperti petugas bidang kebersihan lingkungan kantor, petugas bidang keamanan, dan sopir atau penyedia kendaraan untuk dinas karyawan. Namun karena kondisi pabrik yang sedang kekurangan pekerja dan banyak mendapatkan kiriman bahan baku dari

⁸⁷Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016, 10.30 WIB.

⁸⁸Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 07 April 2016 Pukul 10.00 WIB.

luar pulau Jawa kemudian mempekerjakan karyawan outsourcing untuk diperbantukan dalam proses produksi.⁸⁹

Sampai saat ini dari 9 tenaga kerja outsourcing yang bekerja di Pabrik Gondorukem dan Terpentin terdapat 4 pekerja outsourcing yang diperbantukan dalam proses produksi. Mereka ditempatkan pada operator talang getah, operator canning, operator limbah dan operator maintenance. Namun menurut bapak Sudoyo selaku kepala tata usaha yang langsung membawahi urusan kepegawaian menyatakan bahwa meskipun pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja outsourcing merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak mempengaruhi mutu dan kualitas produk yang dihasilkan oleh pabrik.⁹⁰

Terkait dengan berpindahkan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pekerja outsourcing tersebut adalah konsekuensi yang terdapat dalam klausul perjanjian pekerja dengan pihak perusahaan penyedia jasa yang menyatakan bahwa tugas dan fungsi pekerja outsourcing dapat diubah, diperbarui, ditambah, atau dikurangi oleh perusahaan penyedia jasa dan pekerja berkewajiban untuk menerimanya. Selain itu para pekerja juga berkewajiban untuk menaati sistem, prosedur tata tertib dan administrasi yang berlaku di dalam lingkungan kerja/ lokasi dimana tenaga kerja bertugas. Sehingga sebagai pekerja yang bekerja pada lingkungan Pabrik mereka juga berkewajiban untuk menjalankan tugas yang dibebankan oleh atasan mereka sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap atasan mereka. Selain itu menurut bapak Sudoyo semua itu dilakukan pekerja

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 27 Juli 2016 Pukul 10.45 WIB.

outsourcing dibawah pengawasan pegawai tetap Pabrik Gondorukem dan Terpentin dan hal ini dilakukan untuk pengembangan karier pekerja.⁹¹

Jadi menurut pengamatan penulis sebenarnya tidak ada permasalahan dalam penentuan pekerjaan yang diterapkan untuk karyawan outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun karena perubahan pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja dapat diterima dengan penuh tanggung jawab oleh pekerja. Akan tetapi permasalahan yuridis kemudian muncul yaitu siapakah sebenarnya para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut, karena seperti yang telah penulis kemukakan di awal bahwa pihak yang mengadakan perjanjian outsourcing adalah pekerja outsourcing itu sendiri dengan pihak perusahaan penyedia jasa.

Sedangkan perpindahan tugas para pekerja merupakan instruksi dari atasan mereka pada perusahaan tepat mereka dipekerjakan. di samping itu, sifat dan jenis pekerjaan outsourcing pada dasarnya bukan untuk pekerjaan pokok. Tidak adanya jaminan kepastian pekerja outsourcing bekerja terus menerus juga oleh karena sifat pekerjaannya dilakukan berdasarkan kebutuhan Pabrik Gondorukem dan Terpentin sebagai perusahaan pengguna. Walaupun tidak dapat dipungkiri ada beberapa penyimpangan dalam hal ini.

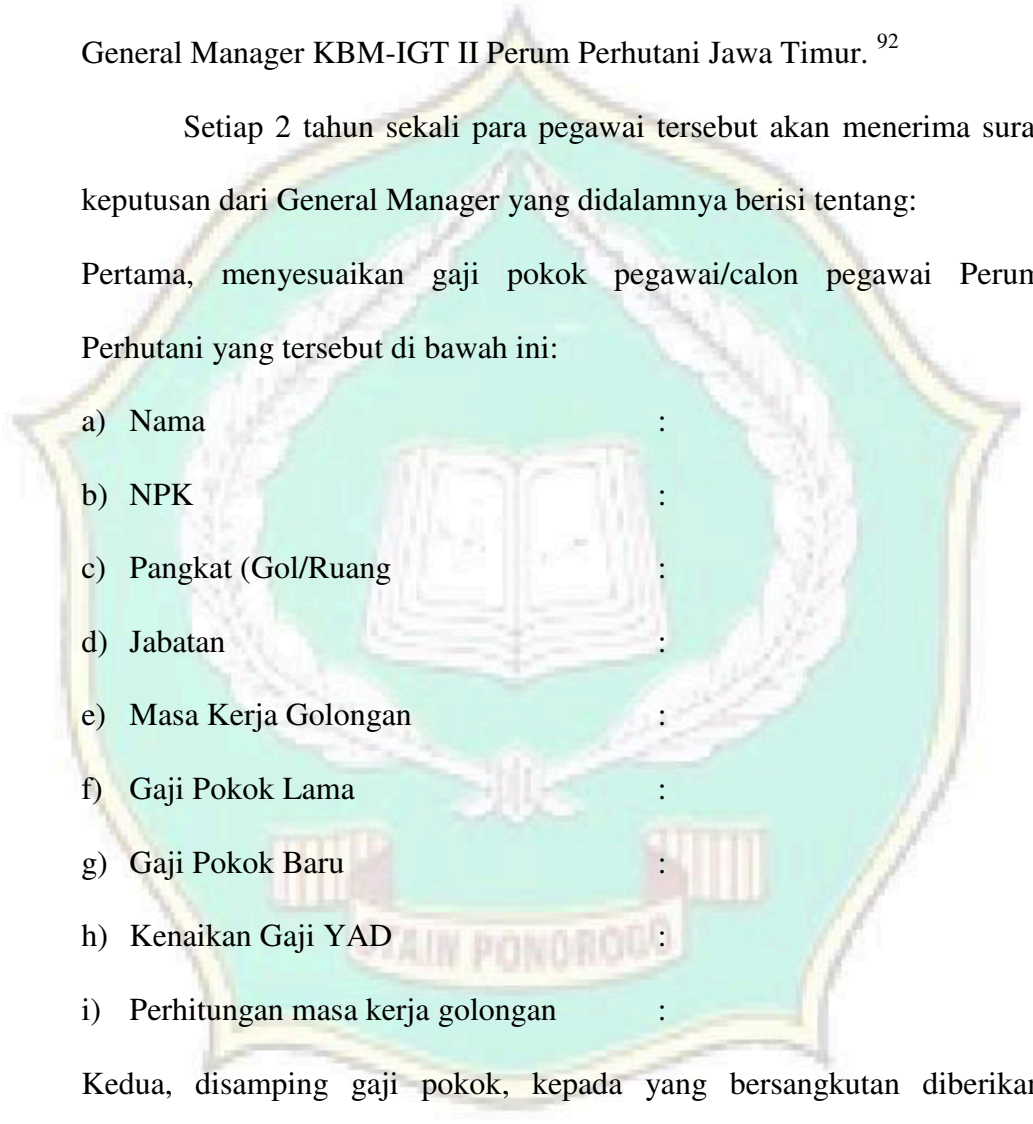
2. Sistem Pengupahan Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun

⁹¹Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 1 Maret 2016 Pukul 10.45 WIB.

Sistem pengupahan Tenaga kerja tetap atau pegawai tetap dan pegawai pelaksana/calon pegawai diupah berdasarkan tingkat/golongan jabatan mereka. Pegawai tetap dan pegawai pelaksana Pabrik Gondorukem dan Terpentin mengalami kenaikan upah secara berkala setiap 2 tahun sekali yang besaran kenaikan upah tersebut ditentukan oleh General Manager KBM-IGT II Perum Perhutani Jawa Timur.⁹²

Setiap 2 tahun sekali para pegawai tersebut akan menerima surat keputusan dari General Manager yang didalamnya berisi tentang:

Pertama, menyesuaikan gaji pokok pegawai/calon pegawai Perum Perhutani yang tersebut di bawah ini:

- 
- a) Nama :
 - b) NPK :
 - c) Pangkat (Gol/Ruang) :
 - d) Jabatan :
 - e) Masa Kerja Golongan :
 - f) Gaji Pokok Lama :
 - g) Gaji Pokok Baru :
 - h) Kenaikan Gaji YAD :
 - i) Perhitungan masa kerja golongan :

Kedua, disamping gaji pokok, kepada yang bersangkutan diberikan penghasilan lainnya berdasarkan peraturan yang berlaku.⁹³

Pengupahan untuk tenaga kerja outsourcing diatur oleh PT. Sumber Dodi Jaya sebagai Perusahaan penyedia jasa. Pabrik Gondorukem

⁹²Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016 Pukul 10.35 WIB

⁹³Ibid.

dan Terpentin hanya menerimakan. Setiap akhir bulan Pabrik hanya mengirimkan kwitansi pembayaran untuk pekerja outsourcing disertai dengan lampiran absen sebagai bukti bahwa pekerja yang bersangkutan benar-benar telah bekerja di Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun.⁹⁴

Kwitansi dan absen tersebut dikirim ke PT penyedia jasa tenaga kerja kemudian KBM Perhutani di Surabaya sebagai mitra kerja menyerahkan uang sebagai upah pekerja outsourcing dari PT tersebut. Untuk besaran jumlah fee yang diambil oleh PT penyedia jasa menjadi urusan PT dan KBM Perhutani Surabaya. Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun hanya menerimakan.⁹⁵

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja akan mengirimkan surat keterangan pembayaran upah disertai dengan upah yang akan diterima kepada pekerja melalui Pabrik. Kemudian upah akan dibayarkan setiap awal bulan berikutnya. Upah tersebut telah dipotong sebesar 1% oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk iuran BPJS Kesehatan untuk pekerja.⁹⁶

Pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin diupah sesuai dengan UMR wilayah Ponorogo. Baik yang baru maupun yang sudah lama bekerja. Tidak ada kenaikan upah secara berkala untuk pekerja outsourcing. Kenaikan upah untuk pekerja outsourcing hanya akan berlaku apabila terjadi kenaikan Upah Minimum Regional.⁹⁷

⁹⁴Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 01 Maret 2016 Pukul 11.15 WIB.

⁹⁵Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016 Pukul 11.00 WIB.

⁹⁶Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 07 April 2016 Pukul 10.30 WIB.

⁹⁷Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 18 Maret 2016 Pukul 10.40 WIB.

Dalam Peraturan Gubernur atau Pergub Jatim Nomor 68 Tahun 2015 telah ditetapkan pada tanggal 20 November 2015 Upah Minimum Regional wilayah Jawa Timur. Untuk wilayah Ponorogo telah ditetapkan Upah Minimum Kabupaten sebesar Rp.1.283.000. Pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin mendapatkan upah sesuai Upah Minimum Kabupaten Ponorogo yaitu sebesar Rp.1.283.000. Upah tersebut dipotong sebesar 1% yaitu Rp. 12.830. untuk keikutsertaan jamsostek pekerja. Jadi upah yang diterima oleh tenaga kerja outsourcing adalah sebesar Rp.1.270.170.

Untuk pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, hari kerja efektif mereka adalah 25 hari selama 1 bulan. Sedangkan untuk yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun hari kerja efektif mereka adalah 18 hari dalam 1 bulan. Jadi untuk pekerja yang memiliki hari kerja efektif selama 25 hari menerima upah sebesar Rp. 1.270.170, sedangkan pekerja yang memiliki hari kerja efektif selama 18 hari menerima upah sebesar Rp. 910.930. Dapat disimpulkan bahwa pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun menerima upah sebesar Rp. 50.806/ hari.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan industri olahan dari Pabrik Gondorukem dan Terpentin serta banyaknya bahan mentah yang berasal dari luar pulau Jawa maka kebutuhan akan tenaga kerja pada bagian proses produksi pun juga semakin meningkat. Pekerja outsourcing yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dimasukkan dan

diperbantukan ke dalam proses produksi untuk melengkapi kekurangan pegawai dalam proses produksi.

Para pekerja outsourcing yang diperbantukan di proses adalah para pekerja yang telah lama bekerja pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin. Mereka adalah pekerja-pekerja yang telah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan memiliki jadwal masuk kerja efektif 25 hari dalam satu bulan.⁹⁸ Menurut keterangan bapak Edi Sunarto, salah satu tenaga kerja outsourcing pada pabrik tersebut tidak ada kenaikan upah untuk pekerja outsourcing yang dipekerjakan di proses. Upahnya tetap sama yaitu upah sesuai UMR.⁹⁹

Upah tenaga kerja outsourcing yang diperbantukan dalam proses produksi secara yuridis memang tidak mengaloi perubahan, namun menurut keterangan pekerja outsourcing lain yang juga diperbantukan pada proses yaitu bapak Purwanto para pekerja sering mendapatkan upah tambahan atau mereka sering menyebutnya dengan “ceperan” dari kantor. Misalnya limbah sisa pemasakan getah yang tidak terpakai biasanya dapat diperjualbelikan dan hasil dari penjualan dibagikan kepada karyawan pada proses produksi. Menurut bapak purwanto sekali penjualan para pekerja mendapatkan “ceperan” 50.000- 100.000 rupiah.¹⁰⁰

Jadi, menurut pengamatan penulis pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin sistem pengupahannya berdasarkan kehadiran mereka. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap akhir bulan staf tata usaha Pabrik Gondorukem dan Terpentin selalu mengirimkan kwitansi

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Edi Sunarto, wawancara, Ponorogo, 18 Maret 2016 Pukul 11.30 WIB.

¹⁰⁰ Purwanto, wawancara, Ponorogo, 27 Juli 2016 Pukul 11.15 WIB.

pembayaran upah pekerja outsourcing disertai dengan lampiran absen harian dan terdapatnya perbedaan jumlah upah yang diterima antara pekerja yang memiliki jadwal masuk kerja 25 hari dan 18 hari.

3. Pemenuhan Hak-Hak Untuk Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun

Outsourcing merupakan hak pengusaha, namun pelaksanaan hak itu ada persyaratan tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Artinya dalam melakukan outsourcing disamping harus memenuhi syarat materiil dan formil, secara substansial tidak boleh mengurangi hak – hak normatif pekerja/ buruh.

Hak – hak tersebut antara lain:

1. Hak atas upah yang layak
2. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk hak istirahat dan cuti
3. Hak atas kebebasan berpendapat dan berorganisasi
4. Hak atas PHK
5. Hak untuk mogok kerja dan sebagainya.

Hak-hak yang diperoleh pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin antara lain:

1. Upah sesuai UMK wilayah Ponorogo
2. Tunjangan Hari Raya
3. Upah Lembur yang dipertanggungjawabkan oleh kantor apabila mereka lembur

4. Keselamatan dan kesehatan kerja¹⁰¹

Apabila dibebankan tugas lembur, baik pekerja tetap, pegawai pelaksana maupun outsourcing berhak atas upah lembur. Untuk pekerja outsourcing sendiri upah lembur ditanggung oleh Pabrik Gondorukem dan Terpentin sebagai Perusahaan pemberi kerja. Namun upah lembur tersebut belum termasuk ekstra Fooding. Karena menurut peraturan direksi yang sudah menjadi pegawai lah yang menerima upah lembur disertai uang ekstra Fooding. Selain itu juga belum ada wacana dari direksi Perhutani untuk uang makan para pekerja outsourcing apabila mendapatkan tugas lembur.¹⁰²

Seluruh pekerja di Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun baik yang pegawai tetap, pegawai pelaksana maupun outsourcing untuk keselamatan dan kesehatan kerjanya telah didaftarkan dan dicover semua oleh BPJS. Untuk Pegawai tetap dan pegawai pelaksana iuran BPJS diambilkan dari gaji mereka sebesar 3%, sedangkan untuk pekerja outsourcing iuran BPJS ditanggung oleh perhutani sebagai pertanggung jawaban uang kerja setiap periode. Jadi upah yang mereka terima tidak dipotong untuk iuran keikutsertaan mereka di BPJS.¹⁰³

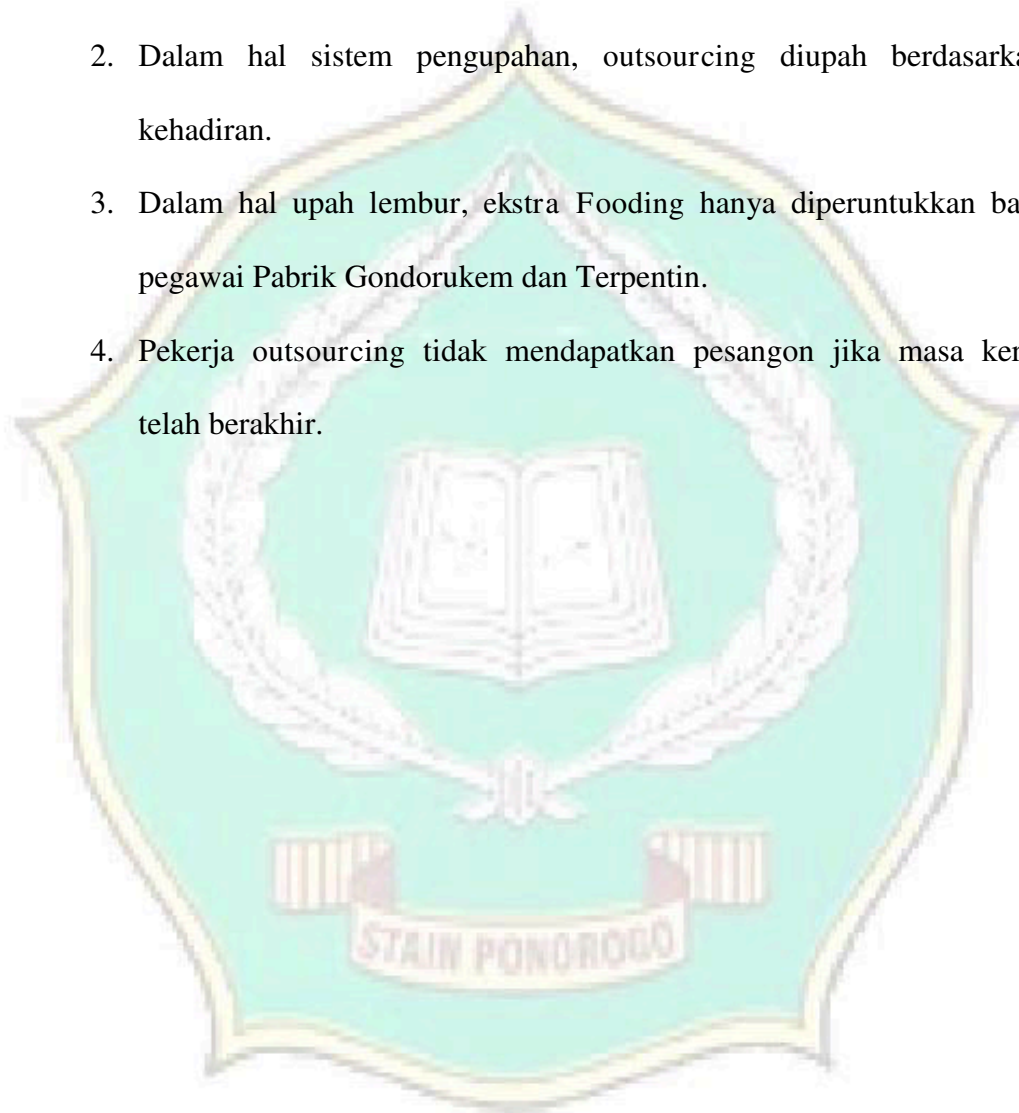
Dari data yang penulis kemukakan diatas, penulis mengamati bahwa walaupun memiliki banyak persamaan dengan pegawai Pabrik Gondorukem dan Terpentin, pekerja outsourcing juga memiliki keterbatasan hak dibandingkan dengan pekerja Pabrik lainnya. Perbedaan tersebut adalah sebagai berikut:

¹⁰¹Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016 Pukul 11.15 WIB.

¹⁰²Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 18 Maret 2015 Pukul 10.30 WIB.

¹⁰³Novi Rosalina, wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016 Pukul 11.30 WIB.

1. Pekerja outsourcing mempunyai keterbatasan dalam hal skala upah, tidak ada kenaikan upah secara berkala untuk pekerja outsourcing di Pabrik Gondorukem dan Terpentin selain kenaikan yang terjadi apabila ada wacana dari pemerintah untuk menaikkan upah minimum regional.
2. Dalam hal sistem pengupahan, outsourcing diupah berdasarkan kehadiran.
3. Dalam hal upah lembur, ekstra Fooding hanya diperuntukkan bagi pegawai Pabrik Gondorukem dan Terpentin.
4. Pekerja outsourcing tidak mendapatkan pesangon jika masa kerja telah berakhir.



BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING PADA PABRIK GONDORUKEM DAN TERPENTIN DI SUKUN, KECAMATAN PULUNG, KABUPATEN PONOROGO

A. Analisis Isi Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin Di Sukun Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya outsourcing diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia atau penganjur tenaga kerja. Berarti ada perusahaan khusus yang melatih atau mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pekerja yang akan dipekerjakan dan keduanya terikat dalam sebuah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan salah satu transaksi muamalah di mana perjanjian kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu hubungan kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan transaksi tidak secara tunai dengan bersama-sama. Prinsip dari bermuamalah adalah sikap saling ridha tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Ketika bermuamalah juga harus dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindarkan unsur-unsur penganiayaan dan unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

Perjanjian kerja dalam konteks Islam masuk dalam bab *ijārah* yaitu *Ijārah 'ala al-'Amāl ijārah* atau perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Outsourcing menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbolehkan. Asalkan memenuhi peraturan perundang-undangan yang sudah ada. Dengan mencermati unsur-unsur *Ijārah* dapat dipastikan bahwa akad kerjasama antara perusahaan dan buruh atau antara majikan dan karyawan merupakan bagian daripada *Ijārah*. Majikan sebagai *musta'jir* dan karyawan atau buruh sebagai *ajir*.

Akad (perjanjian) dalam hukum Islam dapat dikatakan sah jika rukun dan syaratnya terpenuhi. Rukun yang dimaksud adalah unsur-unsur yang membentuk perjanjian tersebut seperti para pihak yang membuat akad, pernyataan kehendak para pihak dan objek akad. Sedangkan syarat sahnya akad yang harus dipenuhi adalah pihak yang melakukan akad cakap dalam bertindak, yang dijadikan obyek dapat menerima hukumnya atau kedua pihak saling ridha satu sama lain, dan harus jelas dan gamblang.

Untuk itu maka keabsahan dari perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syara', berguna bagi individu maupun masyarakat.
- e. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas.
- f. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas.

Kontrak yang terjadi antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja outsourcing yang dipekerjakan pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di

Sukun adalah kontrak perjanjian kerja untuk waktu tertentu di mana pekerja rutin memperpanjang kontrak setiap 12 bulan sekali selama para pekerja masih dibutuhkan. Dalam kontrak perjanjian dijelaskan mengenai tugas dan fungsi serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Di dalamnya juga tertulis dengan jelas mengenai periode dan masa berlaku kontrak. Kontrak perjanjian akan diperpanjang dan diteruskan setelah para pekerja menjalani masa evaluasi kerja.

Menurut pengamatan penulis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin diatas telah memenuhi rukun dan syarat sah akad, di mana rukun akadnya terdiri dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan pekerja sebagai pihak yang membuat akad, pernyataan kehendak para pihak, dan terdapatnya objek akad berupa pekerjaan yang telah diperjanjikan. Sedangkan syarat sah akad diantaranya pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan yang tidak dilarang oleh syara', pekerjaannya dapat memberikan faedah dan kedua pihak saling ridha atas hal-hal yang ada dalam perjanjian.

Dalam undang-undang juga telah diatur sedemikian rupa mengenai hubungan kerja terutama tentang PKWT yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya telah ditentukan tentang rambu-rambu, jenis, sifat, dan kegiatan apa saja yang dapat dilakukan dalam hubungan kerja berdasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sehingga para pengusaha tidak seenaknya membuat dasar hukum dalam hubungan kerja dengan membuat Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu.

Kebijakan tersebut sebagaimana diatur dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir, telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu kerja tertentu lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.¹⁰⁴

Berdasarkan pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan outsourcing hanya dibolehkan untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan pasal 66 UUKK tentang outsourcing yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha

¹⁰⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), usaha tenaga pengamanan (security), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.¹⁰⁵

Tenaga outsourcing yang dipekerjakan pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin berjumlah 9 pekerja dan semuanya terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Para pekerja tersebut dipekerjakan pada bagian keamanan, bidang kebersihan lingkungan kantor, dan catering. Pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah jenis pekerjaan-pekerjaan penunjang yang ada di Pabrik bukan pekerjaan inti. Karena berdasarkan ketentuan mengenai PKWT disebutkan bahwa pekerja yang terikat dalam (PKWT) hanya diperuntukkan sebagai tenaga kerja penunjang bukan pada kegiatan inti suatu perusahaan.

Pembatasan jenis pekerjaan yang diperuntukkan bagi outsourcing tujuannya adalah untuk melindungi hak-hak tenaga kerja karena tenaga kerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memiliki jaminan mengenai keberlangsungan kerja dan pengupahan. Karena dalam kontrak para pekerja juga tertulis bahwa pihak pekerja harus siap apabila sewaktu-waktu diberhentikan jika perusahaan pengguna jasa dalam hal ini adalah Pabrik Gondorukem dan Terpentin tidak lagi membutuhkan jasa pekerja dan secara otomatis hubungan kerja pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja juga berakhir.

¹⁰⁵ Danang Sunyoto, Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), 132.

Sebagai seorang pekerja yang dipekerjakan pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin sudah menjadi kewajiban pekerja untuk menaati tata tertib dan peraturan yang diberlakukan di tempat kerja. Hal ini juga tercantum dalam perihal tugas dan fungsi pekerja dalam kontrak perjanjian. Jadi, para pekerja wajib menerima dan menjalankan perintah pemberi kerja. Namun, justru hal seperti inilah yang malah menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dimana para pemberi kerja dalam hal ini adalah Pabrik Gondorukem dan Terpentin membebaskan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya tidak diperuntukkan bagi karyawan outsourcing nya.

Pekerjaan-pekerjaan tersebut diantaranya adalah pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dalam proses produksi seperti operator canning dan operator limbah yang dilimpahkan kepada pekerja outsourcing bidang kebersihan lingkungan kantor dan operator talang getah yang saat ini dilimpahkan kepada pekerja outsourcing di bidang penyediaan kendaraan dinas untuk karyawan. Namun hal itu dilakukan bukan tanpa alasan, karena pabrik sedang kekurangan pegawai dan juga dilakukan untuk pengembangan karier para pekerja outsourcing. Dan juga hal tersebut dilakukan oleh para pemberi kerja dengan sukarela sebagai bentuk tanggung jawab pekerja terhadap pemberi kerja.

Dalam perspektif Islam sendiri tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem pembatasan pekerjaan dalam kontrak tidak menjadi masalah karena obyek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Pencantuman pembatasan pekerjaan dalam kontrak diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi obyek

perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian sehingga dalam hal ini pembatasan pekerjaan dalam klausul kontrak adalah hal yang wajar.

Jadi berdasarkan analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa isi perjanjian kerja pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung, Kabupaten Ponorogo sesuai dengan hukum islam. Hal ini didasarkan pada bahwa akad perjanjian kerja pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa memenuhi rukun dan syarat akad dalam hukum islam, dan terkait dengan alih fungsi pekerja dari mengerjakan pekerjaan-pekerjaan penunjang ke pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap dilakukan atas dasar sukarela atau saling ridha, baik dari pihak pengguna jasa yaitu Pabrik Gondorukem dan Terpentin maupun pihak pekerja. Karena salah satu prinsip dibolehkannya bermuamalah adalah adanya prinsip ‘antaradhin atau prinsip saling rela antara kedua belah pihak.

Namun, tidak dapat dipungkiri tetap saja terdapat permasalahan yuridis dalam perjanjian kerja tersebut, di mana telah dikemukakan dalam analisis diatas bahwa dalam penerapan outsourcing pihak yang mengadakan hubungan kerja adalah perusahaan penyedia jasa dan pekerja outsourcing . Sedangkan perpindahan tugas para pekerja merupakan instruksi dari atasan mereka pada perusahaan tempat mereka dipekerjakan. Di samping itu, sifat dan jenis pekerjaan outsourcing pada dasarnya bukan untuk pekerjaan pokok. Hal tersebut menyalahi ketentuan perundang-undangan khususnya PKWT yang terdapat dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, namun isi perjanjian kerja pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia

jasa tertulis bahwa dalam setiap periode kontrak diberlakukan masa evaluasi kerja untuk para pekerja. Tidak adanya jaminan kepastian pekerja outsourcing bekerja terus menerus juga oleh karena sifat pekerjaannya dilakukan berdasarkan kebutuhan Pabrik Gondorukem dan Terpentin sebagai perusahaan pengguna. Dan juga belum sepenuhnya memenuhi asas kebebasan berkontrak karena dalam perjanjian kerja pekerja cenderung mengikuti aturan-aturan yang diterapkan oleh pihak penyedia jasa tenaga kerja.

Penyelesaian permasalahan outsourcing terutama pekerja outsourcing yang dipekerjakan pada pekerjaan inti sebagaimana yang terjadi pada pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun yang paling tepat adalah dengan mengedepankan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perbaikan syarat-syarat kerja, pola hubungan kerja dan pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan, dan yang perlu lebih diperhatikan adalah bagaimana perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing bertindak adil dan tidak semena-mena terhadap karyawannya.

B. Analisis Sistem Pengupahan Pekerja Outsourcing Pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin Di Sukun Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya persoalan upah bukan hanya persoalan yang berhubungan dengan uang dan keuntungan akan tetapi lebih pada persoalan bagaimana kita memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lainnya. Pengupahan dalam hukum Islam ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak

manapun. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah sebagai berikut:

﴿لَا يَأْتِيكُمُ الْمَالُ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ﴾

Artinya: “..... kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya...”¹⁰⁶.
(QS. Al-Baqarah: 279)

Upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, pengusaha dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Allah SWT berfirman:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُوبِ إِنَّهُ كَانَ رِئَاسِ الْفُلْكِ يَلِ الْفُلْكَ فَأَصْرَحُوا عَلَيْهِمْ عَيْتُهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ كَمَا أُخْرَجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَهُمْ فِيهَا كَاذِبُونَ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”¹⁰⁷

Ayat diatas mensyaratkan bahwa setiap majikan harus berlaku adil kepada setiap pekerjanya termasuk dalam hal pemberian upah. Upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja dalam suatu proses produksi. Upah yang sepadan dalam hukum Islam disebut dengan Ajrul Mistli. Tujuan ditetapkan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi bisnis,

¹⁰⁶ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.....*, 2: 279, 47.

¹⁰⁷ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.....*, 16: 90, 227

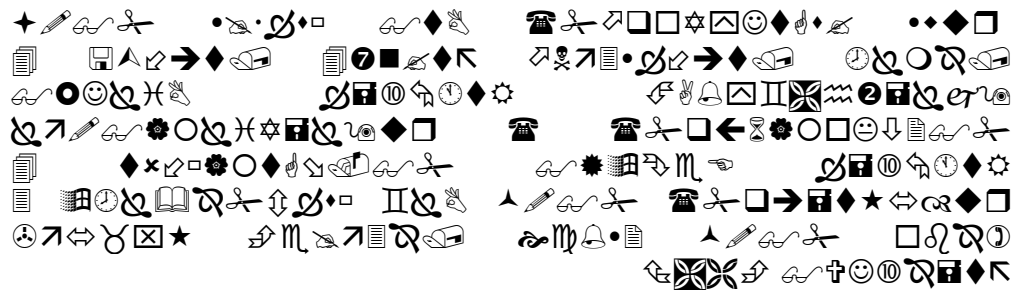
dengan demikian melalui tarif upah yang sepadan setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.

Pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun diupah berdasarkan hari kerja efektif mereka. Upah yang diterimakan kepada mereka adalah upah sesuai UMK Ponorogo dipotong keikutsertaan jamsostek pekerja outsourcing sebesar 1% dari pihak penyedia jasa. Dalam sistem kerja outsourcing, biasanya perusahaan penyedia jasa outsourcing melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada karyawan outsourcing, untuk selanjutnya ditagih kepada perusahaan pengguna jasa mereka. Perusahaan pengguna akan melakukan pembayaran kepada perusahaan penyedia jasa outsourcing atas jasa tenaga kerja yang mereka berikan.

Terkait dengan berpindahnya tugas seorang pekerja outsourcing dari yang semula mengerjakan pekerjaan penunjang dan kemudian diperbantukan pada proses tidak ada perubahan upah yang diterimakan kepada mereka. Hal ini juga disebabkan karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk mengupah para pekerja outsourcing seperti pegawai pabrik karena hal itu tergantung pada seberapa besar profit yang dihasilkan oleh perusahaan dan berapa banyak hasil produksi yang dapat dikeluarkan oleh suatu perusahaan.

Dalam hal tingkatan pada pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, di antaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Mengenai perbedaan upah, Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja. Hal

tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Adapun dalil yang dipergunakan sebagai landasannya adalah firman Allah SWT dalam Surat An Nisa ayat 32 sebagai berikut:



Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Dalam al-Qur’an diatas disebutkan bahwa Islam mengenal adanya perbedaan dalam skala pengupahan dan hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor. Demikian juga yang menyebabkan perbedaan skala pengupahan antara karyawan tetap pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin dengan para pekerja outsourcingnya meskipun para pekerja tersebut dipekerjakan pada pekerjaan inti. Hal tersebut timbul karena adanya perbedaan status pekerja, lamanya pekerja bekerja dalam lingkungan pabrik, keahliannya dan keuntungan yang tidak berupa uang serta masih banyak lagi faktor-laktor lainnya.

Namun, dalam hadits lain juga diterangkan bahwa nabi Muhammad SAW bersabda:

ولا تكفروهم اي العلمن العمل مالايطيقون فاذاكلفتهم فاعينوهم (متفق عليه)

Artinya: “Dan janganlah kamu membebani mereka pekerjaan yang tidak mampu mereka kerjakan, jika kamu membebaniya maka bantulah mereka” (*Hr. Bukhari Muslim*)¹⁰⁸

Dalam hadits ini diterangkan bahwa majikan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerjanya dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok manusia. Dengan kata lain, pekerja harus diberi upah yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang pekerja juga tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya, atau seakan-akan pekerjaan itu memungkinkan baginya mengalami penderitaan yang besar, dan tidak dipekerjakan berjam-jam (terlalu lama) sehingga dapat berakibat buruk pada kesehatannya.

Alih fungsi pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja outsourcing yang bekerja di Pabrik Gondorukem dan Terpentin di mana mereka semula mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat penunjang kemudian beralih pada pekerjaan inti pabrik yaitu pada bagian operator talang getah, operator canning, dan operator limbah merupakan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan dengan pekerjaan mereka yang semula pada bidang kebersihan lingkungan kantor. Berdasarkan hadits Nabi diatas para pekerja berhak memperoleh bantuan atas pekerjaan yang lebih berat yang dibebankan kepada para pekerja.

Pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin tidak mengalami perubahan upah atas apa yang telah mereka kerjakan. Namun para pekerja yang berada di bagian proses produksi tersebut sering memperoleh

¹⁰⁸ Abu Husein Muslim Bin Hajjaj, *Ṣaḥīḥ Muslim* h. 1123

uang tambahan dari hasil penjualan limbah yang sudah tidak terpakai. Dan upah tambahan tersebut hanya diperuntukkan bagi pekerja outsourcing yang diperbantukan pada bagian proses produksi di Pabrik. Jadi secara tidak langsung mereka telah mendapatkan tambahan upah atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Secara umum, sistem pengupahan pekerja kontrak sama dengan pengupahan pada pekerja tetap yang diatur dalam pasal 88-89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 3 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- j. Upah minimum.
- k. Upah kerja lembur.
- l. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
- m. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- n. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
- o. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- p. Denda potongan upah.

- q. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
- r. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- s. Upah untuk pembayaran pesangon.
- t. Upah penghitungan pajak penghasilan

Mengenai penetapan upah minimum, untuk wilayah Ponorogo telah ditetapkan Upah Minimum Kabupaten sebesar Rp.1.283.000,. Hal ini sesuai dengan Pergub Jatim Nomor 68 Tahun 2015 yang telah ditetapkan pada tanggal 20 November 2015. Namun sebenarnya pekerja outsourcing tidak menerima secara utuh dari upah sesuai UMK tersebut karena upah sesuai UMK masih dipotong lagi 1% untuk keikutsertaan BPJS kesehatan pekerja yang didaftarkan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Pekerja outsourcing di Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun juga dibebankan kerja lembur seperti pegawai pabrik lainnya. Upah atas kerja lembur menjadi beban perusahaan pemberi kerja yaitu Pabrik Gondorukem dan Terpentin yang diambilkan dari uang pertanggungjawaban kantor per periode. Namun upah lembur pekerja outsourcing belum termasuk ekstra fooding atau uang makan untuk pekerja karena tidak ada wacana dari direksi Perhutani untuk hal tersebut. Para pekerja outsourcing juga tidak mengalami kenaikan upah secara berkala seperti halnya kenaikan upah yang dialami oleh pegawai tetap. Upah para pekerja akan naik apabila terjadi kenaikan upah minimum regional.

Berdasarkan analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem pengupahan pekerja outsourcing terutama yang dipekerjakan pada pekerjaan inti pada pabrik pada dasarnya sesuai dengan hukum Islam dan

pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada para pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun telah menerima upah sesuai UMR daerah Ponorogo. Upah yang sepadan (ajrul mistli) dalam konteks negara Indonesia adalah upah sesuai UMR/UMK. Pada pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada ayat 1 disebutkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja tersebut dilihat dari 3 aspek yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

Islam tidak memberikan upah berada di bawah tingkat upah minimum, tetapi juga tidak mengizinkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu. Seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad setelah ajir atau seorang pekerja melakukan pekerjaannya. Rasulullah juga menganjurkan untuk menetapkan upah terlebih dahulu dan menganjurkan membayar upah secepat mungkin. Upah pekerja outsourcing juga telah disebutkan di awal akad yaitu upah sesuai UMK dan pekerja outsourcing yang dipekerjakan pada pekerjaan inti juga mendapatkan tambahan upah atas apa yang telah mereka kerjakan. Namun, Pemberi kerja yaitu pabrik Gondorukem dan Terpentin sebaiknya juga mempertimbangkan skala pengupahan pekerja outsourcingnya atas prestasi atau sumbangsih yang telah dikerjakan pekerjanya, karena para pekerja outsourcing pengupahannya berdasarkan kehadiran dan hanya mendapatkan tambahan upah ketika ada transaksi jual-beli limbah pabrik.

C. Analisis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Outsourcing Pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin Di Sukun Dalam Tinjauan Hukum Islam Dan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Prinsip utama perjanjian pekerjaan di dalam Islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Dalam hukum Islam, hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara'. Berhadapan dengan hak seseorang terdapat kewajiban orang lain untuk menghormatinya. Apabila seorang pekerja telah melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan job description yang ada dan mematuhi segala ketentuan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, maka pekerja yang bersangkutan berhak atas hak yang seharusnya mereka peroleh.¹⁰⁹

Seorang pekerja apabila telah menunaikan kewajibannya seperti mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja, benar-benar bekerja sesuai dengan waktu pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan tekun, teliti, dan cermat serta menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya berhak memperoleh apa yang menjadi haknya. Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-haknya. hak adalah kepentingan yang ada pada perorangan atau masyarakat, atau pada keduanya, yang diakui oleh syara'. Yang menjadi hak-hak buruh yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah Selain berhak memperoleh pekerjaan dan upah yang layak, pekerja juga tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika

¹⁰⁹ Gemala Dewi dkk, Hukum Perikatan Islam Di Indonesia, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), 70.

dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”¹¹⁰.

Kata “Tadzmau” yang berarti dahaga, keinginan yang mendesak; kerinduan, nampaknya menunjukkan bahwa kata “Tadzmau” tidak hanya mengandung pengertian yang sederhana yaitu dahaga terhadap air tapi dahaga (kebutuhan) terhadap pendidikan dan pengobatan.¹¹¹ Dalam hal ini Islam juga menganjurkan bahwa selain memberi upah kepada pekerja, para majikan juga mempunyai kewajiban untuk memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya.

Pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin selain mendapatkan upah sesuai UMK juga didaftarkan pada BPJS kesehatan dari perusahaan penyedia jasa yang dipotong dari gaji sebesar 1% per bulan. Selain itu pekerja outsourcing juga memperoleh tunjangan untuk kesehatan dan keselamatan kerja dari perusahaan tempat mereka dipekerjakan yaitu dari Pabrik Gondorukem dan Terpentin. pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin untuk keselamatan dan kesehatan kerjanya telah didaftarkan dan dicover semua oleh BPJS. Keikutsertaan mereka di BPJS ditanggung oleh perhutani. Jadi upah yang mereka terima tidak dipotong untuk iuran keikutsertaan mereka di BPJS. Dengan kata lain pekerja outsourcing memperoleh perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dari Pabrik Gondorukem dan Terpentin atau pemberi kerja.

¹¹⁰ Depag RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*....., 20: 118-119, 320.

¹¹¹ Rahman, *Doktrin* jilid II, 366-367.

Karakter dari tiap undang-undang ketenagakerjaan adalah untuk memberikan hak-hak yang seimbang dan adil bagi kedua belah pihak yang pokok diluar perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yakni pekerja dan pemberi kerja. Karena, hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pun sebaliknya kewajiban salah satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lain. Sekarang oleh undang-undang ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pertama-tama diatur adalah tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Jadi, hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja khususnya pekerja outsourcing adalah:

1. Hak yang berkaitan dengan pengupahan yang terdiri dari upah minimum dan upah lembur.
2. Hak yang berkaitan dengan waktu istirahat atau cuti.
3. Hak yang berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya (THR)
4. Hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja.¹¹²

Hak-hak yang diperoleh Pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin antara lain:

5. Upah sesuai UMK wilayah Ponorogo
6. Tunjangan Hari Raya
7. Upah Lembur yang dipertanggungjawabkan oleh kantor apabila mereka lembur
8. Tunjangan keselamatan dan kesehatan kerja

¹¹² Much. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing), (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), 87.

Dalam hal penetapan upah minimum, Pergub Jatim Nomor 68 Tahun 2015 telah menetapkan bahwa upah minimum untuk kabupaten Ponorogo adalah sebesar Rp. 1.283.000,. untuk para pekerja outsourcing upah minimum tersebut masih harus dipotong sebesar 1% untuk iuran BPJS kesehatan yang diikutkan oleh perusahaan penyedia jasa dan upah dihitung berdasarkan hari kerja efektif. Sehingga pekerja yang mempunyai hari kerja efektif selama 18 hari dalam satu bulan mendapatkan upah sebesar Rp.910.930. Para pekerja baik pekerja tetap maupun outsourcing juga mendapatkan tunjangan hari raya biasanya berupa bahan makanan dan kompensasi sebesar 1x gaji.

Dalam hal upah lembur, para pekerja mendapatkan upah lembur dari uang pertanggungjawaban kantor per periode.¹¹³ Upah tersebut belum termasuk ekstra Fooding, dengan kata lain upah lembur untuk pekerja outsourcing belum termasuk uang makan. Menurut keterangan bapak Sudoyo selaku Kepala Urusan Tata Usaha, upah lembur + ekstra Fooding hanya diperuntukkan bagi yang sudah menjadi pegawai atau pekerja tetap. Selain itu juga belum ada wacana dari direksi Perhutani untuk uang makan para pekerja outsourcing apabila mendapatkan tugas lembur.¹¹⁴ Padahal sudah banyak pekerja yang dialih fungsikan ke proses produksi dengan status masih outsourcing.

Pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin untuk keselamatan dan kesehatan kerjanya telah didaftarkan dan dicover semua oleh BPJS. Keikutsertaan mereka di BPJS ditanggung oleh perhutani. Jadi upah yang mereka terima tidak dipotong untuk iuran keikutsertaan mereka di

¹¹³ Novi Rosalina, Wawancara, Ponorogo, 12 Maret 2016 Pukul 11.30 WIB

¹¹⁴ Sudoyo, wawancara, Ponorogo, 18 Maret 2015 Pukul 10.30 WIB.

BPJS. Dengan kata lain pekerja outsourcing memperoleh perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dari Pabrik Gondorukem dan Terpentin atau pemberi kerja.

Dari analisis yang penulis paparkan penulis mengambil kesimpulan bahwa pemenuhan hak-hak untuk pekerja outsourcing sebagian telah terpenuhi dan sebagian belum terpenuhi atau dengan kata lain pekerja outsourcing belum sepenuhnya memperoleh hak-hak yang seharusnya mereka terima. Hak-hak yang telah mereka peroleh adalah tunjangan hari raya serta tunjangan keselamatan dan kesehatan kerja baik dari perusahaan penyedia jasa maupun perusahaan pemberi kerja. Sedangkan hak-hak yang belum diperoleh dan seharusnya mereka peroleh adalah upah minimum sesuai Pergub Jatim Nomor 68 Tahun 2015 terutama para pekerja yang memiliki hari kerja efektif 18 hari dalam satu bulan yang diupah sebesar Rp.910.930, hak atas upah lembur yaitu mereka belum mendapatkan uang makan apabila mendapatkan tugas lembur terutama yang dipekerjakan pada bagian produksi.

Menurut penulis hal yang perlu dilakukan adalah membenahan hubungan kerja. Jika pemberi kerja menghendaki pekerja outsourcing untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap maka hubungan kerja PKWT diakhiri dan beralih menjadi PKWTT. Hubungan kerja yang terjadi juga beralih menjadi hubungan kerja antara Pabrik Gondorukem dan Terpentin dengan pekerja. Karena secara yuridis, mempekerjakan pekerja outsourcing pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap telah menyimpang dari ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari seluruh pembahasan skripsi ini, pada akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun sesuai dengan hukum Islam karena akad perjanjian kerja pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa memenuhi rukun dan syarat akad dalam hukum Islam. Namun pada prakteknya terdapat permasalahan yuridis dalam perjanjian kerja tersebut, di mana PKWT tidak diperuntukkan pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap tetapi pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap dan hal ini tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Sistem pengupahan pekerja outsourcing pada Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun sesuai dengan hukum Islam dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada pekerja outsourcing telah menerima upah sesuai UMK wilayah Ponorogo sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Gubernur Jawa timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2016. Dalam hukum Islam upah yang sepadan adalah upah sesuai upah minimum daerah setempat dan upah minimum merupakan upah yang dianggap layak dalam memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan seorang pekerja.

3. Pemenuhan hak pekerja outsourcing belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini didasarkan pada mempekerjakan pekerja outsourcing pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap telah menyimpang dari ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan apa yang dikerjakan pekerja mempengaruhi hak-hak apa saja yang mereka peroleh.

B. Saran

1. Perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan pekerja hendaknya dilakukan dengan transparan, atas dasar keadilan dan kejujuran dalam rangka saling tolong-menolong.
2. PT. Sumber Dodi Jaya sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang juga mengadakan perjanjian dengan pekerja hendaknya menerangkan dengan sejelas-jelasknya isi perjanjian kerja kepada pekerja agar pekerja benar-benar memahami isi dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
3. Pengusaha diharapkan untuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan
4. Pengusaha maupun pemerintah hendaknya lebih bijaksana dalam membuat dan menetapkan peraturan khususnya dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga keadilan akan bisa terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung. Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- Andi Wirasaputra, “Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Hubungan Kerja di PT. Widiyadara Groiler Indonesia”, Skripsi Jurusan Syariah STAIN Ponorogo, (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2014).
- Anshori, Abdul Ghofur. Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- Anshori, Abdul Ghofur. Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Anwar, Syamsul. Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fiqh Muamalat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- As-Shan’Ani. Subulus Salam vol III, Terj. Abubakar Muhammad. Surabaya, Al-Ikhlash, 1995.
- Asyhadie, Zaeni. Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013.
- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007.
- Damanuri, Aji. Metodologi Penelitian Muamalah. Ponorogo: Stain Po Press, 2010.
- Darmawati, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak Mogok Kerja Buruh dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Skripsi Jurusan Syariah STAIN Ponorogo, (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2006).
- Dewi dkk, Gemala. Hukum Perikatan Islam Di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Effendi, Rustam. Produksi dalam Islam. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI: Data Katalog Dalam Terbitan, 2003.
- Emzir. Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisa Data. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- H.S, Salim et al., Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.

- H.S, Salim. Pengantar Hukum Perdata tertulis (BW). Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Haroen, Nasrun. Fiqh Muamalah. Jakarta: Griya Media Pratama, 2000.
- Hasan, M. Ali. Berbagai Macam Transaksi dalam Islam. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), 101.
- Hendi Suhendi. Fiqh Muamalah. Jakarta: PT. rajaGrafindo Persada, 2011.
- Huda, Nurul et al. Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoretis. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2008.
- Imam Bashori, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara TKI dengan PJTKI (Studi Kasus di PT. Amri Margatama Cabang Ponorogo)”, Skripsi Jurusan Syariah STAIN Ponorogo, (Ponorogo: STAIN Ponorogo, 2007).
- Imam Supomo. Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan. Jakarta: Djambatan, 1972.
- Jusmaliani. Teori Ekonomi Dalam Islam . Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005.
- J. Moleong, Lexcy. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005
- K. Lubis, Suhrawardi. Hukum Ekonomi Islam. Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.
- Manulang, Sendjun H. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.
- Mardani. Hukum Sistem Ekonomi Islam. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Masyuri. Teori Ekonomi dalam Islam. Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005.
- Mulyadi, Lilik. Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan industrial Dalam Teori dan Praktik. Bandung: PT. Alumni, 2011.
- Nurachmad, Much.. Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing). Jakarta:Transmedia Pustaka, 2009.
- Prasetyo, Eko.Upah dan Pekerja. Yogyakarta: Resist Book, 2006.
- Pusat Pengkajian Hukum Islam dan Masyarakat Madani. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, 2009.

- Puspa, Yan Pramady. Kamus Hukum. Jakarta: Aneka Ilmu, 1977.
- Rahman, Afzalur. Doktrin Ekonomi Islam Jilid I. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rahman, Afzalur. Doktrin Ekonomi Islam jilid II. Yogyakarta: PT. Dhana Bakti Wakaf, 1995.
- Safe'i, Rachmat. Fiqh Muamalah. Bandung: Pustaka Setia, 2000.
- Sakkirang, Sriwaty. Hukum Perdata. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Saliman, Abdul Rasyid. Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus. Jakarta: Prenada Media Grup, 2011.
- Sudarsono. Pokok-pokok Hukum Islam. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Suhardi, Gunarto. Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2006.
- Sunyoto, Danang. Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.
- Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi "Teori dan Aplikasi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Umer Chapra. Islam dan Tantangan Ekonomi. Islamisasi Ekonomi Kontemporer. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.
- Uwiyono, Aloysius et al.,. Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- <http://pengacaramuslim.com/pengertian-pekerja-kontrak-waktu-tertentu-pekerja-kontrak-waktu-tidak-tertentu/>, diakses Pada 19 Januari 2016.
- <http://saifudiendjsh.blogspot.co.id/2014/03/outsourcing-dalam-pandangan-hukum-islam.html>, Diakses Pada 04 Mei 2016.