

OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Yunus Mustaqim¹, Muhammad Purnomo², Nunung Agus Firmansyah³, Nurani Puspa Ningrum⁴

¹Departement of Sharia Economic, Universitas Muhammadiyah Kudus. Indonesia

²Departement of Nursing, Universitas Muhammadiyah Kudus. Indonesia

³Departement of Industrial Engineering, Universitas Muhammadiyah Kudus. Indonesia

⁴ Departement of Sharia Economic, Universitas Muhammadiyah Kudus. Indonesia

 yunusmustaqim@umkudus.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to analyze outsourcing in the perspective of Islamic economics. This research method uses library research. The data collection used is documentation and references. To analyze the data using descriptive qualitative analysis with deductive and inductive methods. The results of this study note that outsourcing in the perspective of sharia economics is the same as the concept of syirkah and ijarah. This means that the relationship between the outsourcing company and the service user is confirmed in the form of syirkah. Meanwhile, the relationship between outsourcing companies and their workers is confirmed in the form of ijarah. However, outsourcing is closer to being confirmed in the form of ijarah. This is because the four schools of thought, Hanafi, Shafi'iyah, Malikiyah and Hanafi define the concept of ijarah by making property of something useful for a certain time with a substitute. This shows that the ijarah contract is always based on benefits in the form of wages between workers and the owner of the company after ownership of the goods takes place. Thus, it is hoped that in principle, the partnership relationship between workers and service users in a sharia economy is a relationship that is built on the values of the trust that each party must fulfill, when someone has fulfilled his mandate well, then he is a good partner and must also be given their rights properly.

Keywords: Outsourcing, Sharia Economy

Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Abstrak

Tujuan penelitian ini menganalisis tentang *outsourcing* dalam perspektif ekonomi syariah. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*). Pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi serta referensi. Untuk menganalisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan metode deduktif dan induktif. Hasil penelitian ini diketahui bahwa *outsourcing* dalam perspektif ekonomi syariah sama halnya dengan konsep *syirkah* dan *ijarah*. Artinya, bahwa hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa (*user*) diqiyaskan dalam bentuk *syirkah*. Sedangkan hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Akan tetapi, *outsourcing* lebih dekat diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Sebab, Para empat mazdhab, Hanafiah, Syafi'iyah, Malikiyah dan Hanafiyah mendefinisikan konsep *ijarah* dengan menjadikan milik sesuatu kemanfaatan dalam waktu tertentu dengan pengganti. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kontrak *ijarah* senantiasa berdasarkan adanya kemanfaatan berupa upah antara pekerja dengan pemilik perusahaan setelah kepemilikan barang berlangsung. Dengan demikian, diharapkan pada prinsipnya, hubungan kemintraan antara pekerja dan pengguna jasa dalam ekonomi syariah adalah hubungan yang dibangun berdasarkan nilai-nilai amanah yang harus ditunaikan masing-masing pihak, ketika seseorang telah menunaikan amanahnya dengan baik, maka ia adalah seorang mitra yang baik dan wajib diberikan hak-haknya dengan baik pula.

Kata Kunci: Outsourcing, Ekonomi Syariah

1. Pendahuluan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan yaitu berupa *outsourcing* atau kerja kontrak atau alih daya. Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing*, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Pengaturan tentang *outsourcing* dalam undang-undang tersebut pada satu sisi telah menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk-produk atau jasa-jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan(1)

Sambutan hangat dari kalangan pengusaha didasari alasan ekonomi bahwa penggunaan sistem *outsourcing* dapat meningkatkan efisiensi kegiatan perusahaan sehingga operasional bisnis dapat menghasilkan *return* yang tinggi dengan pengorbanan ekonomis yang serendah rendahnya. Di lain pihak, kalangan pekerja menolak praktik *outsourcing*. Penolakan di kalangan para pekerja didasari kenyataan bahwa dalam praktiknya sistem *outsourcing* menjurus pada praktek *new slavery* dan mengandung berbagai pelanggaran hak-hak pekerja. Selain itu juga, *outsourcing* ini rentang dengan adanya PHK, kesejahteraan kurang terjamin, tidak banyak diberikan tunjangan dan lain sebagainya.

Melihat uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu bagaimana *outsourcing* dalam perspektif ekonomi syariah.

2. Landasa Teori

A. Outsourcing

Outsourcing atau bisa disebut dengan kontrak kerja. Kontrak Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban(2). Menurut(3), *outsourcing* adalah pengalihdayaan sebagian atau seuruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing*, baik pribadi, perusahaan, divisi, maupun sebuah unit dalam perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Kontrak kerja/perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dari berbagai kajian yang telah dilakukan oleh kalangan akademis paling tidak dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Legalisasi *outsourcing* kontradiktif dengan dasar hukum yang lain Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 justru semakin melegalkan *outsourcing*, dan pengaturan *outsourcing* di Indonesia tidak sesuai dengan Filosofi Hubungan Industrial Pancasila dan UUD 1945 khususnya Pasal 33 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2)(4)
2. Tidak spesifiknya *core* dan *non core of business* yang ditetapkan dalam UU No 13 Tahun 2003 menyebabkan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Pembedaan *core* dan *non-core business* merupakan item penting dalam pengaturan perjanjian *outsourcing* agar kepentingan para pihak terlindungi(5)
3. Terjadi berbagai pelanggaran kontrak kerja *outsourcing* terhadap buruh kontrak dan buruh harian lepas di perusahaan (swasta). Pelanggaran tersebut diantaranya dalam

- hal: syarat-syarat penyerahan pekerjaan, perlindungan dan keselamatan kerja, dan tidak adanya perlindungan hukum terhadap buruh kontrak *outsourcing*(6)
4. Hubungan kerja *tripartite* yang melibatkan tiga pihak dalam sistem *outsourcing* sangat merugikan buruh dan hanya menguntungkan pihak pengusaha perusahaan penerah tenaga kerja (*vendor*) dan perusahaan pemakai jasa tenaga kerja (*principal*)(7)
 5. Terjadi berbagai *wanprestasi* dalam hubungan kerja *tripartite*, dimana *vendor* melaksanakan apa yang diperjanjikan tapi tidak melaksanakan apa yang disanggupi dalam praktik *outsourcing*(8)
 6. Studi psikologi terhadap karyawan *outsourcing* menunjukkan bahwa terdapat sikap ambivalensi. Sikap ini muncul karena mereka tidak mempunyai pilihan yang lebih baik dalam pengambilan keputusan, jika ia tetap di perusahaan maka ia harus menerima konsekuensi status pekerja *outsourcing*, sedangkan jika ia keluar dari perusahaan ia menghadapi konsekuensi menjadi pengangguran(9). Seorang individu pekerja *outsourcing* bertahan sebagai tenaga *outsourcing* dikarenakan mereka menyadari manfaat positif atas pengalaman yang akan mereka dapatkan di perusahaan user, meskipun mereka dihadapkan pada situasi yang tidak menyenangkan(10).

B. Analisis SWOT Pada *Outsourcing*

Analisis SWOT merupakan kerangka pilihan sederhana, tetapi mampu menggambarkan esensi dari formulasi strategi yang baik dalam menyesuaikan peluang dan ancaman dengan kekuatan dan kelemahannya. Namun, analisis SWOT merupakan pendekatan konseptual yang sangat luas sehingga rentan terhadap beberapa kelemahan. Adapun analisis SWOT pada *outsourcing* adalah sebagai berikut:(11)

1. *Strength* (S)

Bentuk kekuatan dalam *outsourcing* adalah:

- a. Lemah atau minimnya perhatian yang diberikan pemerintah, baik pusat atau pun daerah kepada permasalahan karyawan/buruh/ketenagakerjaan
- b. Memanfaatkan jumlah tenaga kerja/karyawan yang melimpah dengan standar pengetahuan yang minim dan tuntutan kebutuhan hidup yang tinggi dari para tenaga kerja tersebut
- c. Ketidak berdayaan karyawan/buruh dalam menghadapi regulasi atau aturan hukum yang ditetapkan oleh perusahaan melalui mitra usaha strategis

2. *Weakness* (W)

Bentuk kelemahan dalam *outsourcing* adalah:

- a. *Outsourcing* akan menghilangkan hak serta jaminan masa depan buruh
- b. Status hubungan kerja yang tidak jelas mengakibatkan pengaburan hubungan industrial antara perusahaan dan buruh
- c. Semakin lemahnya posisi buruh dalam struktur perusahaan
- d. Mempraktekan dehumanisasi atau pengingkaran terhadap hak-hak dasar buruh
- e. Meminimalisir fungsi dan peran dari serikat pekerja dalam struktur perusahaan

3. *Opportunity* (O)

Bentuk peluang dalam *outsourcing* adalah:

- a. Jumlah populasi angkatan kerja yang melimpah dibanding berbanding terbalik dengan jumlah pekerjaan sehingga buruh bersedia dibayar di bawah standar pemerintah
- b. Sikap pemerintah yang Kurang simpati terhadap permasalahan perburuhan
- c. Tuntutan manajemen perusahaan untuk melakukan efisiensi
- d. Kompetisi yang tidak sehat antara buruh dalam usaha mendapatkan pekerjaan

4. *Threat* (T)

Bentuk ancaman dalam *outsourcing* adalah:

- a. Perusahaan Terancam kehilangan kontrol managerial terhadap buruh

- b. Adanya indikasi biaya tambahan yang tersembunyi dari klausul kontrak
- c. Publisitas atau citra buruk perusahaan di mata khalayak umum.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan kepastakaan (*library research*) yang mengandalkan data-data dari perpustakaan, sehingga bentuk penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif.

Alasan menggunakan kepastakaan karena penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya-karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang sudah maupun yang belum dipublikasikan.

Studi kepastakaan melalui buku-buku dan jumul-jumul ilmiah yang terkait dengan judul penelitian. Untuk memperoleh data dalam proses penelitian dapat mengandalkan dokumentasi dari media dan teori dari berbagai literatur, sehingga objek penelitian ini adalah dokumen, informasi media dan literatur yang membahas mengenai *outsourcing* dalam perspektif ekonomi syariah.

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data sekunder yang mana memanfaatkan dari data dokumentasi dan arsip-arsip lainnya yang terkait dengan permasalahan yang peneliti lakukan(12).

Pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi serta referensi. Untuk menganalisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu cara yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas dengan metode deduktif dan

4. Hasil dan Pembahasan

A. Pelaksanaan *Outsourcing* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, membagi *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja atau buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *outsourcing* mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub *contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Untuk mengkaji hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, akan diuraikan terlebih dahulu secara garis besar pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyangkut *outsourcing* adalah Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebuah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Penyedia jasa tenaga kerja/karyawan merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal syarat-syarat di atas tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara tenaga kerja/karyawan dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/karyawan beralih menjadi hubungan kerja antara tenaga kerja/karyawan dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Perjanjian kerja karyawan *outsourcing* adalah menggunakan sistem kontrak yang menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 56 dibagi menjadi 2, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT. Berikut bunyi Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: Jangka waktu; atau Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Faktanya praktek kerja kontrak (*outsourcing*) selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial kalaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya pengamanan kerja (*job security*) serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Hakekat dari semua aturan tersebut adalah bahwa perusahaan dapat memberikan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, selama pekerjaan itu bukan merupakan jenis pekerjaan utama perusahaan atau bukan merupakan bisnis inti perusahaan. Perusahaan juga diwajibkan untuk membuat alur produksi untuk membuktikan bahwa itu bukan bisnis inti perusahaan. Ketentuan lainnya adalah bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbadan hukum dan apabila tidak maka status beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh(11).

B. *Outsourcing* dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing*, tetapi jika ditelaah lebih jauh tentang konsep dan unsur *outsourcing* tersebut, maka dapat diqiyaskan ke dalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. Artinya, bahwa hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa (*user*) diqiyaskan dalam bentuk *syirkah*. Sedangkan hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Akan tetapi, *outsourcing* lebih dekat diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Sebab, Para empat mazdhab, Hanafiah, Syafi'iyah, Malikiyah dan Hanafiyah mendefinisikan konsep *ijarah* dengan menjadikan milik sesuatu kemanfaatan dalam waktu tertentu dengan pengganti(11). Hal ini menunjukkan bahwa dalam kontrak *ijarah* senantiasa berdasarkan adanya kemanfaatan berupa upah antara pekerja dengan pemilik perusahaan setelah kepemilikan barang berlangsung.

Pandangan ekonomi syariah mengenai *outsourcing* dapat dilihat dari sumber hukum Al-Qur'an dan Hadits, yaitu:

1. Al-Qur'an

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۗ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ فَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۗ فَإِنْ
أَضَعْنَ لَكُنَّ فَتَأْتِيَهُنَّ أَجُورُهُنَّ ۗ وَاتَّبِعُوا بَيْنَكُمْ بَعْرُوهِنَّ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم
فَسَتُرَضَّعُ لَكُمْ أُخْرَىٰ ۗ ﴿٦﴾

Artinya:

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (Qs. Ath-Thalaaq, 65:6)

Berdasarkan ayat di atas, dapat dipahami bahwa bahwa mengambil tenaga kerja orang lain untuk diambil kemanfaatannya yang berakhir dengan memberikan

imbalan/upah sudah menjadi realitas sosial. Pemilik kerja memperoleh barang dan jasa yang menjadi keinginannya sedang pekerja memperoleh upah sesuai dengan kesepakatan awal.

2. Hadits

Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya:

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibn Majah)

Hadits di atas, menjelaskan bahwa memerintahkan untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Karena dengan menunda pembayaran gaji karyawan/pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

Dalam kitab *Faidhul Qodir* dijelaskan bahwa diharamkan menunda pemberian gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika pekerja meminta walau keringatnya belum kering atau keringatnya telah kering.

Dalam masalah upah mengupah pada transaksi jasa seperti *outsourcing* sebagaimana berlaku akad *ijarah* adalah lebih menekankan hubungan kemitraan (*partnership*) antara pemilik jasa (pekerja, karyawan, buruh, pegawai, tenaga kerja dan lainlain) dan pengguna jasa (majikan perusahaan). Prinsip kemitraan ini didasarkan kepada asumsi bahwa masing-masing memiliki sesuatu yang tidak dimiliki oleh pihak lain di mana mereka saling membutuhkan satu sama lain. Sehingga dalam hal ini tidak ada paradigma kelas atas yang seolah dibutuhkan dan kelas bawah karena mereka lebih membutuhkan.

Dengan prinsip ini, paradigma yang dibangun adalah prinsip persamaan dan keadilan, artinya masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk menjalankan amanahnya. Misalnya, hak seorang pekerja adalah mendapatkan upah yang layak dan mengetahui kadar upah sebelum ia melakukan sebuah pekerjaan, ia juga berkewajiban bekerja sebaik-baiknya sebagai amanah dari pihak pengguna jasa. Sebaliknya pihak pengguna jasa berhak untuk mendapatkan manfaat jasa sebagaimana yang disebutkan dalam akad, dan berkewajiban memberitahukan kadar upah yang akan diberikan (transparan)(13).

Sesuai dengan konsep *ijarah*, upah pekerja ditentukan berdasarkan manfaat tenaga, sejauhmana tenaga seseorang memberikan kontribusi manfaat bagi pengguna jasa (*musta'jir*), dan bukan berdasarkan tenaga itu sendiri. Manfaat tenaga dalam perjanjian *outsourcing* adalah seperti komoditas yang memiliki bursa (pasar), yang di dalamnya berlangsung mekanisme penawaran dan permintaan (*supply and demand*). Harga seorang tenaga kerja dalam *outsourcing* juga ditentukan berdasarkan harga di pasar, dan oleh karenanya tidak boleh menetapkan harga manfaat secara paksa sebagaimana tidak diperkenankan harga komoditas. Oleh karena itu, harus membiarkan penentuan harga manfaat tenaga kerja, yakni upah seorang pekerja (*ajir*) menurut apa yang ditentukan oleh pasar terhadap manfaat (jasa) para pekerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bawah *outsourcing* dalam perspektif ekonomi syariah sama halnya dengan konsep *syirkah* dan *ijarah*. Artinya, bahwa hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa (*user*) diqiyaskan dalam bentuk *syirkah*. Sedangkan hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Akan tetapi, *outsourcing* lebih dekat diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*. Sebab, Para empat mazdhab,

Hanafiah, Syafi'iyah, Malikiyah dan Hanafiyah mendefinisikan konsep *ijarah* dengan menjadikan milik sesuatu kemanfaatan dalam waktu tertentu dengan pengganti. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kontrak *ijarah* senantiasa berdasarkan adanya kemanfaatan berupa upah antara pekerja dengan pemilik perusahaan setelah kepemilikan barang berlangsung.

Dengan demikian, diharapkan pada prinsipnya, hubungan kemintraan antara pekerja dan pengguna jasa dalam ekonomi syariah adalah hubungan yang dibangun berdasarkan nilai-nilai amanah yang harus ditunaikan masing-masing pihak, ketika seseorang telah menunaikan amanahnya dengan baik, maka ia adalah seorang mitra yang baik dan wajib diberikan hak-haknya dengan baik pula.

Referensi

- [1] Damanik. Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: DSS Publishing; 2006.
- [2] Salim. Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak Kerja. Jakarta: Sinar Grafika; 2004.
- [3] Triyono. Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha. J Kependudukan Indonesia. Vol. VI No. 1. 2011.
- [4] Yusup, Mohamad. Kajian Terhadap Pengaturan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No: 27/PUU-IX/2011. Yogyakarta: Thesis Magister Ilmu Hukum. UGM. 2012.
- [5] Darma, Susilo Andi. Pelaksanaan Perjanjian Outsourcing dipandang dari Hukum Perburuhan Indonesia. Yogyakarta: Thesis Magister Hukum UGM. 2009.
- [6] Royen, Uti Ilmu. Perlindungan Hukum bagi Buruh Outsourving (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang). Semarang: Thesis Magister Ilmu Hukum. UNDIP. 2009.
- [7] Munir, Abdul. Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing. J Sosiologi. Vo. 16 No. 2.
- [8] Anggriawan, Angga. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pada PT PKSS Cabang Palembang. Yogyakarta: Thesis Magister Hukum Kenotariatan. UGM. 2014.
- [9] Raihana. Makna Kecemasan pada Pekerja Outsourcing: Studi Pendekatan Fenomenologi. Yogyakarta: Thesis Magister Psikologi UGM. 2008.
- [10] Purwaty, Try Vivit. Pemaknaan Kontrak Psikologis Tenaga Outsourcing Bagian Informasi dan Teknologi: Suatu Studi Fenomena. Yogyakarta: Thesis Magister Psikologi. UGM. 2008.
- [11] Mustaqim, Yunus. Karyawan Adalah Harta Emas; Aspek Ekonomi Syariah dan Hukum. Kudus: MU Press; 2020.
- [12] Arikunto S. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In Jakarta: Rineka Cipta; 2013.
- [13] Sukamto. Tenaga Kerja Outsourcing dalam Tinjauan Ekonomi Islam. J Eko Islam. Vo. 11 No. 1. Des 2019.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)